



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
ZARAGOZA

"ESTRES EN EL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES EN LA INTEGRIDAD MENTAL DEL TRABAJADOR".

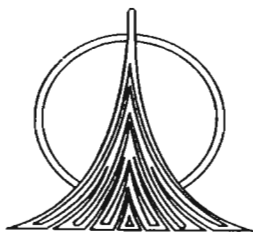
T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A

MONICA ISABEL OLVERA MONTOYA

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
SECRETARIA TECNICA PSICOLOGIA

ASESOR: JORGE IGNACIO SANDOVAL OCAÑA



Unidad en la Diversidad
Zaragoza Frente al Siglo XXI

MEXICO, D.F.

2005

m. 344238



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recespcional.

NOMBRE: MÓNICA ISABEL OLVERA
RA MONTICIA

FECHA: 20-11-2005

FIRMA: [Firma]

DEDICATORIA.

A mi padres Jose C. Olvera y Ma. Victoria por sus consejos, por haber depositado su confianza en mi por su gran sacrificio para que yo tuviera una carrera.

A mi esposo César Orozco por su cariño y comprensión.

A mis hermanos J. Antonio, Ma. Esther, Victor Hugo y J. Gabriel por haber compartido la niñez juntos.

A los nuevos integrantes de la familia mis tres sobrinos Bruno, Said y Kevin que han llenado de alegría nuestro hogar con sus gritos y travesuras.

A Adrianita que aunque no la conozco ya siento un gran cariño por ella.

A mis cuñados (as) Elvira, Enrique, Alvaro, Sharon y a mi gran amiga Nayeli por su amistad incondicional.

A mis ex compañeros y maestros del Colegio de Ciencias y Humanidades Oriente.

Con Cariño.

Mónica I.

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco al creador Jehová por darme la vida.

A mis padres por su tensión en el trabajo apoyarme para que tu viera una carrera.

A la UNAM y en especial a la carrera de Psicología de la Facultad de Estudios Superiores de Zaragoza por otorgarme grades conocimientos académicos.

A mi director y asesor de Tesis el Profesor Jorge Ignacio Sandoval por su disposición, su gran paciencia e interés para que se hiciera posible este trabajo.

A mis cuatro sinodales las profesoras: Julieta Becerra; Marlene Rodríguez; Alejandra Luna y Sara Guadalupe Unda, por compartir sus conocimientos.

A todos a aquellos profesores de la carrera que demostraron gran empeño para que nosotros aprendiéramos.

A mis compañeros de la carrera César Ortiz, Estela Rios, Elisa Sandoval y Rocio Nepita.

Sinceramente.

Mónica I.

INDICE

	PAGINA.
Resumen.....	iii
Introducción.....	1

CAPITULO I. Trabajo y Alteraciones Mentales.

1.	Concepto de Trabajo.....	4
1.1	Proceso de Trabajo.....	5
1.1.1	Cooperación Simple.....	8
1.1.2	Manufactura.....	10
1.1.3	Maquinismo.....	10
1.1.3.1	Maquinismo Simple.....	11
1.1.3.2	Taylorismo y Fordismo.....	12
1.1.4	La Automatización.....	13
1.2	Condiciones de trabajo.....	15
1.2.1	Elementos de las condiciones de trabajo.....	16
1.2.2	Componentes del Trabajo.....	16
1.2.3	Exigencias Derivadas de las Condiciones de Trabajo.....	18
1.2.4	Factores de riesgo.....	20
1.2.4.1	Riesgos y sus efectos en la salud (Riesgos físicos).....	22
1.3	Integridad Mental y su Relación en el Trabajo.....	25
1.3.1	Salud- Enfermedad.....	25
1.3.2	Diversos efectos sobre la integridad mental de los trabajadores.....	33

CAPITULO II. Estrés y Trabajo

2.	Estrés.....	38
2.1	Breve Reseña histórica del estrés.....	38
2.2	Concepto de estrés.....	40
2.3	Aproximaciones explicativas.....	41
2.3.1	Aproximación Fisiológica.....	41
2.3.2	Aproximación Psicológica.....	43

2.3.3	Aproximación Psicosocial.....	52
2.4	Condiciones inductoras de estrés.....	58
2.4.1	Estresores.....	58
2.5	Efectos del Estrés.....	67
2.5.1	Efectos Fisiológicos.....	67
2.5.2	Efectos Cognitivos.....	68
2.5.3	Efectos Emocionales	69
2.5.4	Efectos Conductuales.....	70
2.5.5	Efectos Organizacionales.....	71
2.6	El estrés como un gasto en las empresas.....	71

CAPITULO III. Diagnóstico y Técnicas de Manejo del Estrés.

3.	Diagnostico del estrés.....	74
3.1	Procedimiento y Técnicas	77
3.1.1	Ejercicios de relajación.....	77
3.1.1.1	Relajación Muscular Progresiva.....	77
3.1.1.2	Respiración Diafragmática	79
3.1.2	Ejercicio de Imaginación.....	80
3.1.3	Entrenamiento Autógeno.....	81
3.1.4	Escritura Autoreflexiva.	83
3.1.5	Ejercicio Físico.....	83
3.1.6	Consumo y Eliminación de Agua.	86

CAPITULO IV.

CONCLUSIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXO 1. Cuestionario de Estrés de la OIT-OMS (CEOIT)	94
ANEXO 2. Identificando las fuentes del estrés.....	98
ANEXO 3 Escalas del estrés de la vida profesional.....	101
ANEXO 4 Normas Clínicas para perfil psicofisiológico.....	105

ESTRÉS EN EL TRABAJO Y SUS REPERCUSIONES EN LA INTEGRIDAD MENTAL

RESUMEN.

La presente investigación documental abordada desde una perspectiva psicosocial, señala la relación que existe entre el trabajo y el estrés. Se hace resaltar el concepto de trabajo y sus elementos tales; como la actividad misma, los medios y el objeto de trabajo, la división y organización de trabajo. De esta manera, se verá cómo es que el proceso de trabajo ha adopta diversas formas de organización y división de trabajo a lo largo de la historia, entre ellos están la cooperación simple, manufactura, maquinismo simple, taylorismo, fordismo y la automatización. También se incluye las condiciones de trabajo que tienen una relación directa con el proceso de trabajo, éstas comprenden tanto los riesgos físicos y la exigencias de trabajo. Aunado a esto se analiza brevemente las diversas consecuencias relacionadas con el trabajo entre ellas está el estrés, que es objeto de estudio. Para el estudio del concepto de estrés se mencionan tres disciplinas entre ellas la fisiológica, psicología y social. También se incluyen los diversos estresores derivados del trabajo y como éstos repercuten en la integridad física y mental del trabajador.

En esta investigación documental se incluyen algunos puntos para realizar un diagnóstico con el fin de identificar problemas en la salud y evitar que el problema se convierta en un problema patológico. Por otro lado está el identificar y corregir problemas ambientales y laborales antes de que sean una fuente de tensiones y trastornos tanto para el sujeto como a su productividad.

El individuo puede llevar a cabo un plan de acción en contra del estrés, este plan puede efectuarse tanto dentro de la organización como fuera de ella.

Para controlar el estrés se incluye diversas técnicas tales como: la relajación muscular, respiración diafragmática, entrenamiento autógeno, escritura reflexiva, ejercicio físico y consumo de agua.

Palabras Claves: Trabajo, condiciones de trabajo, división y organización de trabajo, integridad mental, trastornos mentales, estrés, estresores.

INTRODUCCION.

El trabajo es una actividad eminentemente social transformadora de la naturaleza y creadora de satisfacciones para las necesidades del hombre. Así pues a través del trabajo el hombre se relaciona con los demás, obtiene medios económicos como retribución de sus labores para la manutención de él y de su familia.

Actualmente el mundo gira alrededor de una concepción de la economía y la globalización, la innovación y los cambios constantes, sobre todo en la tecnología y la informática, hacen que los cambios sean más rápidos y den origen a una situación estresante, ya que surge con esto la necesidad de adaptarse constantemente al medio ambiente social y organizacional. (Ramos, 2001)

El rigor del trabajo constituye una importante fuente de estrés, lo que conlleva en muchos casos a una disminución de la productividad y aumento de los riesgos de trabajo, por lo que el estrés se identifica como una amenaza para la salud e integridad mental de los individuos dentro de las organizaciones.

La realización de la actividad laboral no tiene sentido sólo profesionalmente, sino, que en ella se implica al individuo como totalidad, ya que el produce vivencias e ideas muy diversas, que afectan su autoestima, su seguridad emocional, así como otras necesidades humanas.

La personalidad juega un papel importante debido a que se constituye en una categoría mediadora entre las condiciones de trabajo y los daños en la integridad mental del individuo. La personalidad de cada individuo implica el proceso de regulación de estrés sobre la base de las experiencias acumuladas, la percepción, la valorización y la solución de diversas situaciones que implican estados estresantes para el individuo, juegan un papel determinante en las manifestaciones psicofisiológicas del estrés y por consiguiente en las consecuencias derivadas del mismo, que en términos generales se podrían ubicar a dos niveles: Un proceso de aprendizaje que implica un mayor control en un futuro sobre situaciones similares o bien un estado displacentero derivado de la falta de control en el futuro sobre situaciones que de sostenerse implicaría un estado crónico de estrés.

Según Martínez (1997) existe una discusión, aún no concluida sobre si el trabajo genera la aparición de trastornos mentales o únicamente los desencadena cuando existen en la personalidad de cada individuo. Hay acuerdos a los que se han llegado y su testimonio ha quedado plasmado en diversos estudios (Dejour, 1990; Noriega, 1993; Matrajt, 1994; Laurel y Marquez, 1983) en que el trabajo entraña un carácter patógeno de lo cual es necesario percatarse para delinear acciones preventivas que permitan mejorar las condiciones laborales.

Este trabajo nace por la inquietud de conocer una de las innumerables causas por la que las personas bajan su rendimiento productivo. La finalidad de esta investigación documental es recopilar información para comprender el concepto de estrés, familiarizarse con los procesos fisiológicos que implica la adaptación del cuerpo ante un estímulo estresante y por último exponer diversas técnicas que estén al alcance del trabajador para controlar los efectos nocivos del estrés, en el ámbito laboral.

En el primer capítulo de este se trabajo se abordará el concepto de trabajo, así como las condiciones de trabajo ya que son conceptos esenciales para comprender mejor el tema. También tomaré como base la clasificación que da Martínez (1997) en relación con las consecuencias del trabajo, dentro de esta clasificación se menciona el estrés caracterizado como un efecto negativo del trabajo.

En el segundo capítulo, las raíces históricas de estrés, su metamorfosis a través de los siglos y la concepción final formada por Seyle.

El proceso de estrés afecta al ser humano, tanto fisiológicamente como psicosocialmente , por lo que también en este capítulo se mencionarán estas tres aproximaciones explicativas del estrés.

Existen diversos factores que producen situaciones estresoras en los ambientes laborales, por lo que se mencionarán los factores individuales de grupo y organizacional, así como otros estímulos que provocan situaciones de tensión, mejor conocidos como Estresores. También consideraré la sintomatología del estrés, las enfermedades que habitualmente lo acompañan.

En el último capítulo me referiré al diagnóstico, las técnicas y procedimientos con la finalidad de diseñar un programa que ayude a controlar el estrés .

OBJETIVO GENERAL:

Identificar cuales son las situaciones de estrés que afectan al trabajador y algunas maneras para disminuirlos.

OBJETIVOS PARTICULARES :

- 1.1 Conocerá que es el trabajo y sus elementos.
- 1.2 Analizará los enfoques conceptuales del estrés.
- 1.3 Identificará los efectos que provoca el estrés en el individuo.
- 1.4 Señalara cuales son las diversas condiciones inductoras de estrés en el trabajo.
- 1.5 Propondrá un algunas técnicas conductuales para controlar el estrés en el trabajo.

Preguntas:

¿ Qué relación hay entre estrés y trabajo ?

¿ De qué forma las condiciones laborales inducen a la aparición del estrés en el trabajo?

¿ Cuáles son los efectos del estrés en el trabajo?

¿ Qué técnicas ayudaría a controlar el estrés en el trabajo?

CAPITULO 1

EL TRABAJO Y ALTERACIONES MENTALES.

1.El Trabajo.

Los miembros de la especie humana son de naturaleza eminentemente social y se encuentran en relación constante con otras personas, siendo ésta la condición necesaria para hacer posible la vocación de transformar y de dominar la naturaleza produciendo bienes y servicios indispensables para satisfacer requerimientos de conservación y reproducción de la especie.

En la historia de la humanidad el hombre se ha apropiado y ha transformado a la naturaleza de diferentes maneras, pero en todas ellas siempre ha existido tres elementos: el propio trabajo, el objeto y los medios.

Para Marx (1894) el trabajo es un proceso que se da entre el ser humano y la naturaleza. En este proceso el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción sus fuerzas naturales que forman su corporeidad, sus brazos, las piernas, la cabeza y las manos para que de este modo asimile bajo un forma útil para su propia vida la materia que la naturaleza le brinda. El trabajo como una actividad central básica se diferencia del género humano del animal. Es el trabajo lo que le ha permitido al hombre la transformación recíproca entre él y la naturaleza y la satisfacción de sus necesidades a través de la creación. El trabajo no es un proceso mecánico, si no que obedece a una ideación previa y responde a la voluntad orientada a un fin. El trabajador pone en juego los procesos fisiológicos, habilidades y destrezas, así como sus conocimientos y emociones en la realización de la tarea.

A este respecto Martínez, (1997) menciona que el trabajo es una actividad fundamental, en la que se encuentran incorporadas las potencias físicas y psíquicas del hombre, que le han permitido no sólo su desarrollo en el ámbito biológico, sino que han posibilitado también el desarrollo de sus capacidades mentales y la construcción de un espacio vital.

De acuerdo con Matrajt (1994) el trabajo es un acto cognoscitivo, afectivo, intelectual, productivo y social, por medio de él, el sujeto pone en juego sus capacidades creativas, su conocimiento y emociones, sus relaciones con los demás y su integración social. El hombre crea el trabajo y el trabajo al hombre, ya que el ser humano es el reflejo de lo que es capaz de realizar. El trabajo en condiciones adecuadas es un espacio de realización humana. Es por medio del trabajo que el hombre se siente útil e

integrado a la sociedad o se siente prescindible y marginado, cuando un trabajo tiene la capacidad de hacer sentir a los sujetos que han hecho una libre elección que se están realizando personalmente, que se están realizando sus potencialidades, en especial su inventativa y su creatividad, que está haciendo una tarea socialmente útil y como tal reconocida, y que se están incrementado sus lazos afectivos con compañeros y familiares ese trabajo esta produciendo salud mental.

Esta descripción corresponde a situaciones que aunque no son utópicas, son bastantes infrecuentes. En la mayoría de los casos, el trabajo puede crear estrés, monotonía, falta de creatividad o presión ya que se hace en condiciones deshumanizantes, en tal medida que deviene un factor de empobrecimiento psíquico y de desvitalización. En estos casos produce un desgaste psicológico, que aunque no se expresa en términos psiquiátrico convencionales, no resulta abusivo denominarlo enfermante.

Por lo que para este autor el trabajo en vez de ser una actividad que satisface necesidades con el fin de transformar la naturaleza y transformarse así mismo, el trabajo puede transformarse en una actividad monótona y repetitiva.

1.1 Proceso de Trabajo.

El trabajo implica un proceso de producción que consiste en que el hombre transforme a la naturaleza en mercancía de forma continua con el fin de satisfacer una necesidad.

El proceso de trabajo, de acuerdo con Marx (1946) es todo un proceso de transformación de un objeto determinado sea este natural o trabajado, en un producto transformado, esta transformación está efectuada por una actividad humana determinada utilizando para ellos instrumentos de trabajo determinados.

De esta forma es posible distinguir los elementos mencionados anteriormente: el trabajo mismo, el objeto y los medios.

1. - El trabajo que es referido a la actividad misma del individuo para conseguir un fin determinado.
2. - El objeto que se refiere a todo aquel elemento que sufre una transformación y que puede ser:

a) La materia bruta, que es la que proviene directamente de la tierra o la naturaleza como por ejemplo el maíz, algodón, caña, troncos etc.

b) La materia prima. La cual es resultado de la transformación efectuada por el trabajo (madera, azúcar, tortillas etc.) la materia prima puede ser la sustancia primordial de un producto o sólo ser un auxiliar en su composición servir como materia misma del proceso de trabajo, por lo tanto los productos no son el resultado, sino a la vez condición del trabajo. (Marx, 1946)

3. - Los medios de trabajo son aquellos elementos que el hombre interpone entre él y el objeto de trabajo para su transformación en un objeto final y se constituye en el vehículo de su actividad. Los medios de trabajo adquieren particularidades rudimentarias o muy tecnificadas, dependiendo del objeto a transformar.

Dentro de los medios se comprenden no sólo las herramientas, equipos, maquinarias más inmediatas sino comprende el mobiliario, instalaciones, características de las mismas como los techos, muros, espacios, rampas, escaleras etc. Los medios de trabajo y el objeto, se les denomina medios de producción (Martínez, 1997).

El elemento fundamental del proceso de trabajo es la actividad orientada a un fin mediante el cual se despliegan procesos fisiológicos y mentales que permiten la manipulación y la transformación de los objetos, con ayuda de los instrumentos de trabajo, cuya finalidad es la producción de valor de uso. (Noriega, 1989)

El producto que resulta de la actividad laboral se obtiene en función de la transformación que se operan en diversos objetos, a través de los medios de trabajo de los cuales se provee el hombre para su transformación. Por lo tanto, el proceso laboral se extingue en el producto. Su producto es un valor de uso, un material de la naturaleza adoptado a las necesidades humanas mediante un cambio de forma.

Es decir, se llega a la obtención de bienes de consumo para satisfacción de necesidades. Sin embargo, para que la sociedad y el hombre se reproduzcan, es necesario que lo producido se consuma. Con el proceso de consumo se completa el ciclo vital o reproductivo, es decir si no hubiera producción de bienes, no podría realizarse su consumo, pero de igual manera si no se consumieran tampoco sería necesaria la producción del mismo. Como se aprecia, cada fase depende de la otra y sin su concurso es imposible la existencia humana. (Noriega, 1989).

El trabajo es la actividad en donde se pone en acción el esfuerzo físico y mental del trabajador, por lo que el individuo en una sociedad capitalista se convierte en una máquina más del aparato productivo,

lo cual tiene consecuencias directas en su condición de hombre como en su salud, enfermedad y en su forma de morir.

Cuando el proceso de trabajo se presenta en una sociedad capitalista, se suma otro factor que es la organización y división de trabajo, donde la primera hace referencia a su jornada de trabajo y la segunda se refiere a la especialización del trabajador en una determinada tarea.

La organización y la división del trabajo que se produce en el interior del centro laboral constituyen un elemento fundamental del proceso de trabajo. El capitalismo ha buscado, a lo largo de la historia, incrementar la productividad a través del desarrollo tecnológico y de ejercer control lo más estrechamente posible sobre el trabajador, a fin de que se produzca al máximo su capacidad. Ello se ha logrado arrancándoles a los trabajadores el control que anteriormente tenían sobre el proceso de trabajo y organizándolos de acuerdo a los intereses de los propios capitalistas.

La división de trabajo es un proceso histórico en donde se le asigna a cada trabajador una actividad a un número limitado de ellas. En el modo de producción capitalista la división de trabajo es un fenómeno distribución de tareas, oficios o especialidades de producción, todas las sociedades capitalistas han dividido su trabajo en especialidades de producción, ninguna sociedad antes del capitalismo dividió sistemáticamente el trabajo de cada especialidad en operaciones limitadas, de esta manera la división de trabajo incapacita al obrero de realizar el proceso de producción completo. (Noriega, 1989)

La división de trabajo en la producción comienza con el análisis del proceso de trabajo lo que significa la separación del trabajo de producción en sus elementos constitutivos. Tal análisis o separación de trabajo siempre ha sido y es hasta hoy en día común en los negocios y oficios y representa la primera forma de subdivisión del trabajo en fragmentos característico en todo proceso organizado por trabajadores y así el dueño logre producir más rápidamente.

Esta claro que ello satisface las tres ventajas de la división de trabajo dadas por Smith (1937) (citado de Braverman, 1980) establece que con el crecimiento de la cantidad del trabajo, a consecuencia de la división del trabajo, el mismo número de gente es capaz de realizar, es debido a tres circunstancias. Primero, al incremento de la destreza en cada obrero en particular, segunda al ahorro del tiempo que es generalmente en el paso de una especie de trabajo a otro, y la tercera la intervención de un gran número de máquinas que facilitan el trabajo.

Un ejemplo de lo anterior está en el caso de una fábrica de alfileres en el que un hombre desenrolla el alambre, el otro lo estira, un tercero lo corta, un cuarto lo apunta y un quinto lo esmerilla la parte superior para formar la cabeza, la hechura de la cabeza requiere de dos o tres operaciones distintas, el colocarla es un asunto particular, otro es blanquear, y otro es colocarlo en papel, y en esta forma el negocio de hacer alfileres esta dividido en dieciocho operaciones distintas, lo que en algunas fabricas es realizadas por manos distintas y en otra por las mismas.

Ahora bien la organización de trabajo se desagrega todo lo relacionado con la duración de la jornada de trabajo, prolongación de la jornada e intensificación del ritmo de trabajo: el ritmo al que se produce, los mecanismos de supervisión a los trabajadores, los incentivos para la producción, la creatividad, la complejidad, peligrosidad de la tarea, cuotas de producción, operaciones breves, monótonas y repetitivas, trabajo nocturno, puesto de trabajo, nivel de calificación de méritos entre otros. (Noriega, 1989)

La organización del trabajo y el desarrollo tecnológico son importantes para la determinación de las características de la actividad física y mental del trabajador. Una actividad que deba repetirse cientos de veces durante el día a una elevada velocidad a fin de cubrir la cuota de producción que requiera estar sentado 8 horas diarias, sin voltear la vista y sin poder hablar con alguien, demanda al individuo un esfuerzo físico y mental diferente al que exige a aquel trabajador que está expuesto a los rayos del sol y debe cortar con un machete varias toneladas de caña o al esfuerzo que desarrollo quien a veinte metros de altura opera una grúa transportando productos explosivos. (Laurell y Márquez, 1983)

Cabe mencionar que el proceso de trabajo ha adoptado diversas formas de organización a lo largo de la historia tales como la cooperación simple, la manufactura, maquinismo simple, el taylorismo, fordismo y finalmente la automatización.

1.1.1 Cooperación Simple.

En el taller artesanal el trabajo se realiza de forma individual, así que el trabajador conoce todo el proceso de producción, de inicio a fin. El artesano mismo es el mismo patrón, descansa cuando quiere y no tiene un horario fijo. Pero las condiciones en las que trabajaba eran pésimas

El principio cooperativo reside en la coordinación del trabajo basado en el oficio, lo que significa una división incipiente del trabajo en el taller. Esta coordinación del proceso de trabajo fundados sobre el oficio, se reproduce bajo formas alternadas de organización productiva jerarquizada del artesano con

el maestro / compañeros (como relación principal) y el aprendiz / los trabajadores adultos (como relación secundaria) (Laurell y Marquez, 1983)

En la cooperación simple se da un trabajo de tipo colectivo donde aunque hay división de tareas, todos los que participan en la producción de un producto son conocedores de todo el proceso. Esto implica que mantiene un control grande sobre la manera de realizar el trabajo y despliega el saber-hacer. Esto es posible observarlo con un carpintero, ya que cada trabajador puede tener una actividad específica, pero cada uno de ellos es capaz de realizar el proceso completo.

De esta forma el artesano deja de ser el dueño en absoluto, lo que implica que se da una apropiación privada de los productos de trabajo de sólo unas cuantas personas, así mismo los maestros y artesanos comienzan a trabajar en un centro fabril en donde a cambio de su trabajo sólo reciben un mísero salario

Según Laurell y Márquez (1983) El control del capitalista sobre el proceso laboral no está dado por la apropiación del saber obrero ni la materialización en los rudimentarios instrumentos de trabajo, sino que se basa en la relación de propiedad. Es decir, la propiedad sobre los medios de producción da la facultad legal al dueño de disponer del producto y utilizar y dirigir la fuerza de trabajo comprado por él. No puede ejercer éste su control formal sobre el proceso laboral sino bajo la forma de un control despótico directo coaccionando al obrero a producir más. Con una productividad baja y un control imperfecto la estrategia del capitalista es obtener ganancias y lo hará de dos maneras: Por una parte intentará prolongar la jornada de trabajo y por otra presionará hacia abajo el salario.

Un proceso de trabajo bajo estas características significaba trabajar sobre un número limitado de objetos naturales que podrían tener propiedades nocivas. El carácter rudimentario de un esfuerzo de los instrumentos, lleva al despliegue de un esfuerzo físico sobre todo porque la fuente energética es la fuerza humana, que implica un gasto calorífico alto que se prolonga en jornadas largas. El control del productor sobre las tareas, significa que tiene posibilidades de regular su ritmo de trabajo aún en contra de las presiones del patrón.

La preservación de la unidad entre la concepción y la ejecución del trabajo salva al obrero de la realización de un trabajo monótono y descalificado, lo que permite un esfuerzo psíquico equilibrado con una cierta integración entre el trabajo manual e intelectual. (Arriaga, 1989)

1.1.2 La Manufactura

Comparte una serie de características con la cooperación simple, pero se distingue por una nueva división del trabajo dentro del taller. La base técnica de este proceso laboral todavía viene prestada de la producción artesanal y está en su conjunto organizada en torno al oficio. Sin embargo éste se descompone en diversas actividades que se reorganizan dando como resultado que cada obrero realiza tareas parcializadas. La manufactura representa el inicio de la descalificación del trabajo. La parcelación del trabajo permite incrementar la intensidad del trabajo, y por lo tanto la productividad, ya que la descomposición, jerarquización y reorganización disminuye los tiempos muertos y combinar los trabajos individuales del tal modo que el trabajo colectivo consume menos tiempo.

Esta primera separación entre la concepción y la ejecución del trabajo repercute sobre el equilibrio del esfuerzo psíquico. El obrero puede ejercer cierto control sobre cómo realiza su tarea concreta, ha perdido control sobre el conjunto del proceso de transformación del objeto de trabajo en producto. Dependen de los que le anteceden y los que le siguen y la conceptualización del conjunto del proceso sólo se restablece en la cabeza del patrón o de supervisores. El incremento en el ritmo de trabajo requiere de una concentración mayor durante un lapso prolongado. La tensión generada por los posibles peligros puede incrementar, dado que el control sobre el proceso laboral se parcializa. Aparece más probable que ocurran accidentes de trabajo y la tensión se incrementa.

Por lo que en esta etapa está marcada por un esfuerzo físico importante y un gasto calorífico alto ejercido durante una jornada laboral prolongada. Se desgrega un esfuerzo psíquico creciente derivado de la pérdida de control, del incremento de la velocidad y concentración y la creciente tensión. La fatiga empieza a tener un contenido más complejo y se contrapone a un descanso reducido. Por otra parte el salario sigue siendo un elemento crucial. (Palloix, 1980)

1.1.3 Maquinismo.

El maquinismo es la etapa de consolidación del capitalismo, en donde las herramientas artesanales son sustituidas por las máquinas, herramientas con motor de impulsión mecánica, es decir, la fuente energética deja de ser fuerza humana, al mismo tiempo significa una nueva división de trabajo que profundiza la separación entre la concepción y la ejecución del trabajo, dando lugar a la constitución definitiva del obrero colectivo. Esto es así debido a que el proceso laboral queda subdividido en fases sucesivas, determinados por las operaciones de las máquinas, que al obrero se le presentan como tareas aisladas y que dificultan la comprensión del conjunto del proceso de transformación del objeto en producto. Significa asimismo, la descalificación de los obreros, dado que reduce el saber-hacer

necesarios para desarrollar el trabajo. En esta etapa se distinguen dos fases: en primer lugar el maquinismo simple y segundo el taylorismo y el fordismo. (Palloix, 1980).

1.1.3.1 Maquinismo Simple.

Hay una creciente separación entre la concepción y la ejecución del proceso laboral en el maquinismo simple, así como una disminución en el control del trabajador, el obrero mantiene cierto control directo sobre la realización de la tarea concreta. Esto se debe a que él pone en marcha, aprovisiona, verifica y ajusta la máquina e impone un determinado modo de trabajo al obrero, éste puede regular todavía su forma de trabajo y tomar algunas decisiones sobre cómo realizar la tarea. El capitalista tiene que complementar su control sobre el proceso laboral con medidas como la supervisión y los incentivos. Especialmente en este contexto el uso de la forma salarial es por destajo. (Arriaga, 1989)

El pago por destajo tiene la finalidad de convencer al obrero de que incrementa su ritmo de trabajo, el pago por destajo ha puesto claves capitalistas del cual dependen otras tareas, acelera el ritmo en el conjunto del proceso laboral e introduce una especie de control interobrero, ya que el destajista ejerce presión sobre el resto de sus compañeros para mantener el ritmo de producción. Este uso de formas salariales combinadas se convierte en una ventaja para el patrón, ya que acelera la producción y divide a los obreros.

Los altos ritmos de trabajo conllevan una mayor fatiga tanto muscular como psíquica. El trabajo por destajo genera tensión que se expresa en reacciones de estrés que a su vez generan manifestaciones patológicas muy diversas.

El trabajo con máquinas, asimismo incrementa las posibilidades del riesgo de accidentes. Esto se explica por las características mismas de la tecnología, que introduce una serie de elementos potencialmente peligrosos.

El maquinismo simple genera condiciones distintas del consumo de la fuerza de trabajo y el desgaste tiene características que lo distinguen. El trabajo con máquina significa un esfuerzo menor y un gasto calorífico más bajo. Los movimientos diversificados son sustituidos por los estereotipados y repetitivos, el quehacer del obrero es quedarse frente a la máquina. De pie, sentado realiza tareas monótonas y repetitivas a alta velocidad. El resultado es un cuerpo fatigado e hipertrofiado en otras partes. (Laurell y Márquez, 1983)

En esta forma de producción surge el trabajo por turnos, frecuentemente con la rotación, que es sólo una expresión más de la máquina, el trabajo muerto, se ha convertido en el elemento organizador del proceso laboral y que su uso racional subordina y succiona al trabajo.

Trabajar la primera semana por la mañana, la segunda por la tarde y la tercera por la noche y así sucesivamente rompe el ritmo fisiológico, el ciclo cicardino, esta ruptura se expresa en trastornos gastrointestinales y sexuales, de fatiga y de insomnio. La obligatoriedad del trabajo le prohíben al trabajador el desarrollo regular de cualquier otra actividad con horario fijo. Ni siquiera la vida familiar se salva, ya que el individuo con trabajo rotativo la mayor parte del tiempo está desfasada con los horarios del resto de los miembros de su familia.

1.1.3.2 Taylorismo y Fordismo

El maquinismo llega a su maduración con el taylorismo y el fordismo que no sólo conllevan a un cambio en la base técnica del proceso laboral sino, a una división extrema del trabajo dentro de la fábrica, lo que permite una organización profunda del trabajo que materializan el anhelo del capital, en convertir al obrero en un objeto de la producción y no en sujeto, asumiendo el capitalista el control total de la producción. La base del taylorismo es un análisis pormeronizado de las tareas realizadas a lo largo del proceso laboral y su fraccionamiento en trabajos simples, que en casos extremos implican sólo unos cuantos movimientos que a su vez pueden ser analizados para encontrar formas óptimas de ejecutarlos, acortando tiempos al mínimo.

La organización "Científica del Trabajo", entonces se convierte en la parcelación extrema del proceso laboral extrema que permite ordenar secuientemente y cambiar los trabajos simples de tal modo que se reducen al mínimo los tiempos muertos. Es decir sin cambiar sustancialmente la base técnica del proceso laboral se logra una intensificación y de la reducción de las opciones obreras respecto a cómo realizar su tarea. Dado que está preestablecido qué hacer y cómo hacerlo, el obrero no sólo ha perdido el control sobre el conjunto del proceso laboral o un segmento del mismo sino incluso sobre su pequeña parte. Sus movimientos están dictados por la maquina y por la forma específica de organizar el trabajo. (Laurell; Marquez. 1983)

Según Dejours (1990) la introducción de nuevos materiales energéticos, así como los nuevos sistemas de trabajo, traen consigo enfermedades, accidentes que generan en el trabajador cierta frustración manifestada a partir de la indiferencia, irresponsabilidad y pérdida de interés por el trabajo, por lo que éste sólo lo realizará por el simple interés de recibir un salario. Así, la subdivisión y especialización del trabajo contribuye a acentuar aquella enajenación en la que el hombre vivía

En el Fordismo se introduce la banda y la cadena de montaje, perfeccionando lo propuesto por el taylorismo, lo que permite grandes incrementos de la productividad en masa, esto obliga a los obreros a realizar bien su trabajo para evitar la interrupción de la cadena y la acumulación del trabajo.

La cadena de montaje representa un cambio radical en la organización de trabajo, puesto que introduce un nuevo modo de control del contenido en la propia tecnología. Es esta cadena la que dicta el ritmo y la intensidad de trabajo, además crea una situación en la que sólo es posible una secuencia de la tarea. (Palloix, 1980)

1.1.4. La automatización

La creciente fuerza de trabajo, la necesidad de seguir incrementado la productividad y los problemas de orden técnico impulsan al desarrollo de los procesos laborales automáticos. Éstos significan la reducción definitiva de la participación obrera en el proceso laboral a simples funciones de vigilancia. Es decir el número de trabajadores directamente involucrados en el proceso laboral disminuye y sus funciones se limita, la mayor cantidad de los obreros están ocupados en tareas de mantenimiento y control.

La automatización reinserta a la máquinas en un sistema, en la que quedan suprimidos los tiempos muertos de utilización para asegurar al máximo la rotación del capital, para la producción de plusvalía, en el contexto general de una producción en masa, la descalificación del trabajo en la producción tiende a alcanzar el punto más extremo

Los procesos automáticos pueden ser divididos en los de flujo continuo y discretos presentan conformaciones distintas que se derivan de las características del objeto de trabajo. Así los procesos de flujo continuo son aquellos que significan la transformación física o química que implica sistemas cerrados.

Los procesos de flujo continuo, que se encuentran en la química, petroquímica y metalúrgica, se caracterizan porque se trabaja con objetos peligrosos y contaminantes. Esto significa que los obreros involucrados están más expuestos a problemas de intoxicación agudas crónicas y masivas y de efectos cancerígenos.

La tecnología, por cuanto se trata de sistemas cerrados, no implica como tal mayor accidentabilidad en términos mecánicos y los accidentes que se ven por regla general tienen que ver con las propiedades

químico-físicos del objeto de trabajo. Las formas concretas que asumen la labor se caracterizan por un esfuerzo físico bajo, la inmovilidad, la monotonía, combinados con una concentración y tensión alta. Ocurre así porque el papel desempeñado es observar instrumentos de medición y corregir algunos parámetros o eventualmente tocar la alarma si algo le sucede al obrero que está virtualmente fijado al puesto por lo que la conciencia de que en cualquier momento puede ocurrir algo que genere situaciones peligrosas, suscita situaciones de tensión, que se expresen en fatiga y estrés y una florida patología psicosomática y nerviosa.

En este tipo de proceso laboral se aplica con frecuencia el trabajo por turnos. Dado que parar la producción implica una serie de problemas técnicos, aunque en algunos casos no es imposible. La práctica de doblar turnos está muy extendida en este tipo de proceso, de esta manera se incrementan los riesgos laborales por la prolongación de la jornada de trabajo.

El proceso laboral automático discreto puede ser visto como una solución técnico-organizativa a la de flujo continuo. Así en su forma más avanzada la principal innovación consiste en la introducción del control computarizado sobre el proceso laboral, que a su vez redundará en formas nuevas de trasladar el objeto de trabajo y de realizar las tareas, que excluyen la participación activa de los obreros. El control computarizado significa que el trabajador no sólo se ha convertido en objeto del proceso laboral en la ejecución del trabajo, sino que también ha sido desplazado de su tarea en la cual antes podía intervenir y tomar ciertas determinaciones.

Una vez programada la computadora, ella conduce el movimiento de la máquina y armoniza el conjunto del proceso. Según Shaiken (Citado en Laurell y Márquez 1983) se ha demostrado que cada nueva generación de tecnología se ha diseñado de tal modo que la posible intervención del operario se va eliminando sucesivamente para limitar su papel estrictamente a la vigilancia. Como por ejemplo en una industria refresquera el trabajo de un obrero es vigilar que las botellas salgan completamente limpias y sin ningún residuo.

Los procesos automáticos marginan al obrero del contacto directo tanto con el objeto como con los instrumentos y conforman un consumo de la fuerza de trabajo que parece concentrarse alrededor de las modalidades del esfuerzo psíquico marcado por la ausencia de control, la monotonía y la atención intensa.

En la fase de transición tecnológica se agudiza la competencia Inter-obrera dado que se acompaña de despidos masivos, quedando dentro de la planta un número reducido de operarios fijos en su puesto y con poca posibilidad de interacción. A nivel social los despidos masivos significan la reconstitución del

ejército industrial de reserva, hecho que pone al movimiento obrero en una situación desventajosa. El uso del capitalista de la automatización no es sólo un modo de incrementar la productividad sino una medida política del control dentro de la fábrica, la cual tiende a cambiar globalmente la correlación de las fuerzas entre el capital y el trabajo.

1.2 Condiciones de Trabajo.

En relación directa con el proceso de trabajo existen las denominadas “Condiciones de Trabajo”, las cuales comprende aquellas variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del individuo que la ejecuta, en la triple dimensión física, mental y social. Este conjunto de variables hace referencia tanto a aspectos de la tarea concreta es decir al contenido intrínseco de cada trabajo; cualificación requerida, exigencias, etc., como al entorno físico organizativo en que se realiza. Las condiciones ambientales como el ruido, clima, así como el tamaño de la empresa etc. (INST., 1985, en Benavides, 1997). De manera más amplia se incluyen otros elementos tales como la situación del empleo y los elementos sociales y culturales externos a la empresa.

Del mismo modo que la concepción del trabajo, las condiciones de trabajo ha variado a través de los años, así puede observarse que las primeras investigaciones sociales relacionadas a las condiciones de trabajo como un problema se basa en sus efectos económicos: podían suponer defectos de la calidad o costos adicionales por enfermedades o accidentes profesionales. De acuerdo a Benavides (1997) Imperaba una racionalización de trabajo basada en la especialización y predominaba el factor técnico sobre el factor humano.

Es hasta después de 1920 que se empieza a considerar la importancia de los factores sociales y culturales en la cantidad y en la calidad de la producción con lo cual se llega a maximizar ésta, tomando en cuenta las exigencias conjuntas, tanto del componente social, como del componente técnico, adecuándolas a un entorno económico, social y técnico en transformación. Sin embargo el hecho de que se haya reconocido la interdependencia entre las condiciones de trabajo y el rendimiento no implica una aproximación suficiente a la interrelación entre condiciones de trabajo y la vida que supere las limitaciones del pasado siglo. (Noriega, 1989)

Hablar de condiciones de trabajo no sólo implica hablar de sus elementos que condicionan el trabajo, sino también de la forma en cómo afecta a la integridad física y mental del trabajador, dado que existe una relación directa entre las condiciones laborales, el trabajo desempeñado y en las alteraciones físicas y psicológicas. Lo anterior significa que se deben tomar en cuenta los riesgos y las exigencias derivadas

de las condiciones laborales, ya que las características de aquellas, aunadas a la escasez o ausencia de componentes humanizantes del trabajo generarán un perfil de salud enfermedad de un determinado grupo de trabajadores y el conjunto de riesgos y exigencias conformarán el perfil patológico propio de ese grupo. Por consiguiente, no todos los riesgos y exigencias son necesariamente productores de enfermedades. (Noriega, 1989)

1.2.1 Elementos de las Condiciones de Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (1986) propone una enumeración de elementos, tales como el proceso de trabajo, la disposición de los centros de trabajo y las normas de producción, estos están vinculados a la unidad productiva y al entorno más inmediato al propio trabajo.

Proceso de trabajo. Incluye el tipo de producto fabricado, el proceso de producción (en serie o continuo) y el proceso de valorización.

Disposición de los centros de trabajo y de las normas de producción. De acuerdo con la organización que divide al trabajo especializándolo o agrupándolo (Cadena, individual o por grupos, taller) se determina:

- A) La manipulación y movimiento de los materiales, es decir la disposición de talleres, instalaciones, máquinas y criterios de planificación de recorridos, calidad del trabajo según los puestos y en casos extremos especificación de las tareas más sencillas, los micro movimientos más sencillos como girar, mover, coger, presionar, desmontar y soltar.
- B) Disposición de puestos de trabajo y movimientos de los trabajadores. Tipo de operaciones y de tareas agrupadas según el carácter del trabajo: manual o no, especializado o cualificado, de inspección o de control, de mantenimiento o de transporte etc, siguiendo un diseño que requiere una ordenación de los puestos y de los tiempos asignados a las operaciones y movimientos, en ciclos y ritmos que exigen un determinado grado de repetitividad o destreza y una determinada calidad y cantidad de trabajo.

1.2.2 Componentes de las Condiciones de Trabajo.

De acuerdo con la clasificación de Neffa (1987) los componentes de las condiciones de trabajo son: El trabajo en sí mismo, el entorno inmediato al puesto de trabajo, la inserción de la empresa en su medio y el contexto socioeconómico más amplio. Los dos primeros se dan en el interior de las empresas e

inciden directamente sobre los puestos de trabajo, los dos últimos se relacionan con el exterior de las empresas.

Las condiciones derivadas del trabajo implican dos aspectos: los físicos y los psicosociales. Entre los aspectos físicos se distinguen aquellas variables relacionadas con la estructura organizativa, la tecnología y los productos utilizados: elementos vinculados al proceso de producción que implica la presencia de gases, humos, polvos, ruidos, suciedad, tóxicos; modos operatorios como ritmos, repetitividad, características ergonómicas de las máquinas, de las herramientas, bancos de trabajo; Microclima (calor, frío, humedad y ventilación); características de las instalaciones, distribución y delimitación de los espacios; iluminación; aspectos que implican un contenido, una carga o un riesgo físico del trabajo como son desplazar una carga, la posición en el trabajo (operar de pie, sentado o inclinado, inmóvil o en movimiento).

Dentro de los aspectos psicosociales se encuentran el nivel de habilidad y destreza o cualificación necesario, la asignación de responsabilidades y atribuciones que le impliquen personalmente y que le permitan desarrollarse profesionalmente y promocionarse. También comprende las estructuras y los modos de mando, es decir, las estructuras jerárquicas que supervisan estrechamente dejando poco espacio a la autonomía y la participación de los individuos, o bien que dejan en libertad a las personas que regulan el ritmo y el contenido del trabajo.

En el entorno inmediato al puesto de trabajo, se encuentran las variables tales como: horarios de trabajo, renumeraciones (sueldos, incentivos) y categorías, estrechamente relacionadas con el uso de algunas prácticas de mercado laboral interno o externo que determinan, en última instancia la mano de obra más fácilmente reemplazable, con menores oportunidades de mercado y promoción interna y con peores condiciones de trabajo que otros colectivos.

A pesar de que en esta clasificación se mencionan variables que pueden influir desde el exterior, es la estructura organizativa más o menos jerárquica, el eje sobre el que giran las condiciones de trabajo: a partir de objetivos de calidad y de cantidad de trabajo, asigna tareas y puesto de trabajo, divide estos en operaciones y movimientos, asigna el trabajo, divide éstos en operaciones y movimientos, asigna el trabajo en cantidad y calidad según calificaciones o categorías y genera sistemas de relaciones. (Noriega, 1989)

Otra variable encontrada en este componente es la que se refiere al ejercicio del control por parte de la empresa. El control empresarial es lo que define la situación objetiva de los trabajadores en sus ocupaciones, pero también intervienen elementos sociales y culturales como el grado de autonomía o

dependencia experimentadas por los trabajadores en el puesto de trabajo. Es así como en una situación de trabajo se conjugan reglas normativas articuladas al entorno, a los fines y la estructura organizativa empresarial adoptada, y las estrategias y la capacidad de acción de los trabajadores, que pueden resistirse o adaptarse a las transformaciones en el proceso de trabajo y en mercado laboral o actuando colectiva o individualmente sobre las relaciones laborales mediante sus acciones, comportamientos y nivel de conciencia o de asociación.

La idea predominante de subordinación simple ha sido remplazada por la subordinación que toma en cuenta la capacidad de acción de los trabajadores, lo más notorio es que tal capacidad de acción, en el marco productivo, se encuentra vinculada con elementos relativos al ámbito comunitario, por lo que hace necesario observar la existencia de elementos sociales, culturales y simbólicos que interrelacionan las estrategias de trabajo con las estrategias de la vida.

De los componentes externos a la empresa también destacan ciertas variables. Por ejemplo de la inserción de la empresa en su medio destacan elementos como el transporte, la vivienda, la oferta educativa y el equipamiento social de la empresa; también elementos relacionados con la demanda en el mercado laboral (contratación bajo formas diferenciadas, regulación del empleo, despidos etc.). Del contexto global y el entorno inmediato destacan las condiciones del empleo, de territorio o sector y la consideración social hacia la empresa y el tipo de trabajo que desarrolla. (Noriega, 1989)

1.2.3 Exigencias Derivadas de las Condiciones de Trabajo.

Según Noriega (1989) Las características que asume el proceso de trabajo y la forma en que se combinan los elementos se manifiestan bajo condiciones históricas particulares de dos formas: 1) exigencias y 2) riesgos de trabajo.

Dado que las exigencias y riesgos son elementos inherentes al proceso de trabajo los cambios operados en éste modificarán tanto los riesgos como las exigencias y, por consiguiente, sus efectos en la salud de los trabajadores sobre quienes actúan.

Las exigencias de trabajo son las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo en el centro laboral. Las exigencias han sido ordenadas en función del tiempo de trabajo, la cantidad, la intensidad del trabajo, las formas de vigilancia del trabajo, los tipos de actividades, tarea y la calidad del trabajo (Noriega, 1993).

a) En Función de tiempo de trabajo.

Duración de la jornada de trabajo.

Duración de la jornada semanal.

Horas Extras.

Doble turno.

Guardias.

Tipo de turno

Rotación de turnos

Trabajo nocturno.

Pausas.

b) En función de la cantidad en intensidad del trabajo.

Grados de atención.

Tiempos y movimiento (ritmo de las máquinas).

Rapidez de ejecución de la tarea.

Repetitividad de la tarea.

Prima de producción

Pago por destajo.

Pago por hora.

Posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.

c) En función de la vigilancia del trabajo.

Supervisión estricta

Supervisión con maltrato

Control de la calidad.

d) En función al tipo de actividad.

Dificultad para comunicarse.

Desplazamiento.

Características del esfuerzo físico.

Posiciones incómodas o forzadas.

Sedentarismo.

e) En función de la calidad de trabajo

Calificación para el desempeño de trabajo.

Posibilidad de iniciativa

Dirección y decisión en la actividad.

Grado de conjunción entre la concepción y la ejecución

Interés de los trabajadores en su actividad.

Este último punto referido a la calidad de trabajo entraña otras exigencias complementarias como:

- Claridad (o no) del contenido de la tarea (ambigüedad)
- Oposición entre las exigencias de trabajo contradictorias.
- La responsabilidad de la seguridad de terceros, del producto y del equipo
- Las relaciones (buenas o no) entre sus compañeros superiores y subordinados
- La seguridad de mantener el empleo.

1.2.4 Factores de Riesgo.

Al igual que las exigencias de trabajo, los factores de riesgo son manifestaciones del proceso de trabajo; consisten en todo objeto, sustancia, forma de energía o característica de la organización del trabajo que puedan contribuir a provocar un accidente de trabajo, agravar las consecuencias del mismo o producir a un largo plazo, daños en la salud de los trabajadores (Castejon, 1997). El reconocimiento de esta consecuencia relación causa- efecto sólo se da cuando la investigación científica demuestra la existencia de dicha relación y documenta suficientemente, situación sumamente limitante en los casos en que la evidencia de la relación es mínima o nula, además de que tal relación es sólo aceptada en el marco legal en términos de daños fisiológicos (Noriega, 1993).

El riesgo es considerado como la magnitud del daño que en un conjunto de factores de riesgo producirá en un período de tiempo dado (Castejon, 1997). En consecuencia, la evaluación del riesgo corresponde a estimar el daño que producirán los factores de riesgo considerados en un cierto período.

Distintos autores como Noriega y Villegas 1993; Martínez, 1997 han realizado una clasificación a partir de los factores de riesgos Por lo tanto esta es la siguiente:

A) Condiciones de seguridad.

- a) Factores de carácter estructural.
- b) Características constructivas de edificios y locales.
 - Estabilidad y solidez (paredes, techos)
 - Dimensiones
 - Vías de circulación (pasillos, escaleras, rampas, pisos, salidas de emergencias.)
 - Muelles y rampas de carga.

- c) Instalaciones de energía (eléctrica, recipientes a presión, aparatos, elevadores, gas, vapor).
- d) Factores que pueden provocar incendios (electricidad, explosivos, productos inflamables).
- e) Factores de riesgo asociados con las máquinas, equipos y sustancias químicas (diseño, finalidad, energía utilizada, método de uso)
 - Elementos móviles no protegidos
 - Órganos de mando cuyo diseño induzca a errar en su manejo
 - Posibilidad de caídas o proyección de objetos
 - Elementos cortantes accesibles
 - Instalación eléctrica inadecuada.
- f) Instalaciones para servicios de los trabajadores (agua potable, agua para beber, sanitarios, regaderas botiquín o servicio médico, comedores.)

B) Riesgos ambientales derivados de la utilización de los instrumentos de trabajo y de la transformación de los objetos de trabajo (materia bruta, materias primas auxiliares y principales).

- a) Contaminantes químicos; materia orgánica e inorgánica, natural o sintética (polvos; fibras, humos, gases, vapores)
- b) Contaminantes físicos; formas de energía existentes en el medio ambiente (ruido vibraciones, calor, frío, radiaciones, humedad y ventilación).
- c) Contaminantes biológicos; agentes vivos que pueden generar enfermedades profesionales (microbios, virus, bacterias, hongos y sus esporas.)

C) Carga de trabajo.

- a) Física (esfuerzo, movimientos repetitivos, postura forzada, realización de esfuerzos, Descansos insuficientes).
 - Tensión de columna.
 - Fatiga crónica
 - Problema músculo esquelético por traumatismo acumulados.
- b) Mental. (Elementos perceptivos cognoscitivos y emocionales involucrados en el desarrollo de una actividad).
 - Cuantitativamente (Dificultad de la tarea)
 - Cualitativamente (Calidad de trabajo)

D) Factores de riesgo psicosociales.

a) Tiempo y ritmo de trabajo (jornada, horarios)

b) Los tiempos que definen el papel del individuo en la organización.

- Nivel de automatización
- Comunicación
- Relaciones
- Estilo de mando.

1.2.3.1 Riesgos y sus Efectos en la Salud. (Riesgos físicos).

Efectos del ambiente térmico en el trabajador.

El organismo tiene la capacidad para adaptarse a diversas condiciones climáticas gracias al sistema nervioso termorregulador con lo que logra mantener una temperatura estable. Cuando el ambiente es muy caluroso, el organismo debe perder calor y la menor cantidad de agua, para lo cual disminuye la cantidad y frecuencia de orina, aumenta la circulación de la sangre y la temperatura de la piel. Para eliminar mayor calor aumenta su sudoración, las grasas que almacena en su organismo como forma de enfriamiento.

En el caso de un ambiente frío el organismo trata de guardar el mayor calor posible a través de disminuir la circulación de la sangre en la piel y en los músculos de piernas y brazos disminuye la sudoración, las grasas se almacenan en el organismo se transforma en energía, se producen escalofríos como una forma de guardar el calor. El organismo trata de aclimatarse a temperaturas extremas, es decir, de adaptar ciertas funciones del cuerpo a situaciones adversas.

El trabajo cuando se realiza a altas temperaturas puede ocasionar alteraciones en la piel como erupciones y quemaduras, trastornos generales como deficiencias en la circulación en la sangre, deshidratación, calambres por calor, tensión nerviosa, fatiga y estrés por el calor, al tener que realizar un sobreesfuerzo para el desarrollo del trabajo. (Neffa, 1987)

El trabajar a bajas temperaturas produce trastornos circulatorios a largo plazo y pueden presentarse enfermedades de las articulaciones, huesos y músculos. Los daños por el frío pueden manifestarse como malestar general, disminución de la destreza manual, dificultad para mover las articulaciones como tobillos y dedos, congelación principalmente de brazos y piernas, trastornos de la conducta y estrés por el frío. (Gómez, 1986)

Daños a la salud por la iluminación.

Si se busca la capacidad de adaptación que tiene los ojos de que pueden ocasionar daños visuales o fatiga nerviosa. La fatiga ocular es consecuencia de una demanda muy intensa de funciones particulares, ya sea por una demanda muy frecuente para recibir objetos muy pequeños o detalles muy finos o por la necesidad de adaptarse a cambios frecuentes de contraste de tiempo muy corto. La fatiga ocular se manifiesta por irritaciones dolorosas de los párpados y los ojos, percepción de imágenes en un lugar (diplopía), una disminución de la capacidad visual y dolores de cabeza. (Gómez, 1986)

La fatiga nerviosa puede ser provocada por una demanda intensa o permanente de la percepción visual. La atención visual sostenida puede traer una disminución de la velocidad de ciertas funciones como la reducción de la rapidez de reacción, lentitud en los movimientos, sensación de malestar e indiferencia, vértigos, insomnio e inapetencia. La fatiga ocular y la fatiga nerviosa pueden traer como consecuencia un aumento de accidentes de trabajo. (Noriega, 1989)

Daños a la salud por el ruido.

A la exposición de moderados y altos niveles de ruido se corresponde una disminución de la capacidad auditiva del trabajador. Un sonido cuya intensidad es muy elevada puede tener efectos traumáticos y nocivos para el oído y producir sordera irreversible. Además del nivel de intensidad, el riesgo de daño al oído también puede ser resultado de la frecuencia de los sonidos, siendo el oído más susceptible a las frecuencias de 2000 a 6000 Hz. Y los menos dañinos de 200 a 700 Hz (Neffa, 1987)

Aunque no está totalmente definido el umbral a partir del cual el ruido es peligroso se considera que a 80 db. no existen riesgos para la salud, por arriba de este umbral se considera como riesgo y mayormente cuando las frecuencias que predominan son agudas.

Uno de los daños de la salud ocasionado por el ruido es la sordera. Su aparición es progresiva y muy lenta (tarda años). Se inicia con la pérdida de sensibilidad a los sonidos en las frecuencias de 3000 a 6000 Hz; estas frecuencias no son indispensables para oír bien la voz, el individuo no se da cuenta del inicio de la sordera. Posteriormente la capacidad auditiva se pierde cada vez más y el trabajador se da cuenta que ha perdido la sensibilidad a los sonidos agudos. Finalmente, el daño se extiende con frecuencias bajas, lo que ocasiona que se perciba con dificultad una conversación, es necesario hablar más fuerte para hacerlo comprender. (Gómez, 1986)

Además de los daños auditivos, el ruido puede ocasionar daños en el sistema nervioso y producir efectos como el aumento de la frecuencia cardíaca, disminución de la circulación en la piel, aumento de ritmo de la respiración, disminución de la atención y problemas digestivos, cambios en el carácter de la conducta como la ansiedad y agresividad entre otros. Otro efecto que puede producir el ruido es la disminución de la concentración, rapidez o destreza al realizar actividades laborales siendo necesario un sobreesfuerzo, lo cual se traduce en un aumento de desgaste del sistema nervioso y mayor fatiga.(Neffa, 1987)

Daño a la salud por vibraciones.

Los trastornos que generan las vibraciones difieren según la forma de producirse. Las vibraciones de muy baja frecuencia producen vómitos, mareos y náuseas, éstas pueden desaparecer al cesar la vibración. A frecuencias más altas las vibraciones pueden producir dificultades para mantener el equilibrio, trastornos visuales, de la circulación y comportamiento: la vibración total del organismo da lugar a la aparición de síntomas subjetivos de malestar y dolores y probablemente de lesiones en el corazón, cerebro, pulmones e intestinos.

La vibración a nivel de la mano ocasiona dolor y malestar en la mano, brazo, hombro e incluso en otras partes del cuerpo, microtraumatismo, alteraciones en la circulación de la sangre por lo que el individuo sentirá entumecimiento o frío en las manos o en los dedos y los notará pálidos; también puede ocasionar lesión en los huesos y llegar a ocasionar disminución de la audición.(Gómez, 1986)

Efectos de los riesgos químicos y biológicos.

Estas sustancias tienen una afinidad por el tejido nervioso y ocasionan alteraciones funcionales en este sistema. Estas alteraciones se traducen en formas más o menos directas, en el detrimento de la calidad de la conducta y en disturbios de los procesos psicológicos y de la personalidad (Almirall, 1987). El Instituto Mexicano Seguro Social también reconoce alteraciones anatómicas encefálicas como consecuencia de exposición de tóxicos y la presencia previa de un cuadro psiquiátrico bien definido caracterizado por cefalea, astenia, disminución del estado de alerta, cuadro neuritiforma con perfil depresivo irritable, insomnio, disminución de la capacidad visomotriz, déficit de la memoria y capacidad de planeación.

1.3 Integridad Mental y relación en el Trabajo.

Para el estudio de la relación entre la integridad mental y trabajo es necesario estudiar los conceptos salud – enfermedad ya que estos se han reconocido tradicionalmente para tratar las alteraciones en la subjetividad o integridad mental del individuo.

1.3.1 Salud- Enfermedad Mental.

Abordar la temática de salud- enfermedad mental implica, la precisión de qué se entiende por el proceso salud- enfermedad. Esto tiene como objetivo recuperar el intenso debate que se dio en la medicina en torno a estos conceptos desde fines de los años 60 e inicios de los 70, donde las ciencias sociales jugaron un papel crucial en la redefinición conceptual de esta disciplina, misma que ha alcanzado un nivel de concreción en los aportes de la denominada corriente de Medicina Social.

Esta discusión inicial se justifica en la medida en que, la concepción y tratamiento de los fenómenos relacionados con los procesos mentales se ha visto permeada, a través del tiempo, por concepciones de carácter médico, vía desarrollada por la psiquiatría. Este hecho se ha concretado en el abordaje de los fenómenos psíquicos desde el punto de vista biológico e individual, cuyas repercusiones alcanzan no sólo a la teoría donde las determinaciones de carácter social se encuentran exentas, sino sobre todo a los niveles de intervención terapéutica. (Martínez, 1997)

Por lo tanto, la precisión de que se entiende por los modelos explicativos de la determinación y la causalidad de proceso salud- enfermedad y de la práctica que ellos generan, implica, recuperar las contribuciones que el modelo sociomédico ha realizado para la comprensión de dicho proceso.

Entre tales contribuciones se encuentran la reconceptualización del conocimiento relacionado con la casualidad o determinación del proceso salud-enfermedad, que cuestiona los diferentes modelos de conocimiento que históricamente se han generado. Evidenciar el carácter histórico y social, como otra contribución, entraña la necesidad de definir un objeto de estudio específico, donde pudiera ser aprendido con mayor facilidad.

El análisis crítico de los diferentes modelos de causalidad en que se ha sustentado la práctica médica hegemónica a lo largo del tiempo, permite recuperar el avance del conocimiento generado, del modelo unicausal. Sin embargo, la insuficiencia del mismo y las limitaciones de los paradigmas multicausales que se perfilaron como una alternativa, no dan cuenta suficiente en el proceso salud-enfermedad. (Laurell, 1982, citado en Martínez 1997)

Ambos modelos , unicausal y multicausal entrañan una concepción biológica e individual de la enfermedad, y a lo sumo se recuperan elementos del medio ambiente, que en su conjunto conforman el paradigma explicativo por excelencia basado en la tríada ecológica de Leavell y Clark. (Breilh, 1997)

Por otra parte la corriente sociomédica en los inicios de la década de los setenta se aboca a la tarea de demostrar que la salud- enfermedad se encuentra históricamente y socialmente determinada y que las diferentes formas de enfermar y morir de los colectivos humanos, se explican predominantemente en función de la manera en que se insertan en el proceso de producción. (Laurrell, 1991)

Este modelo señala además, que para la comprensión integral del proceso salud enfermedad es necesario reconceptualizar el marco de interpretación existente y superar la concepción biologicista-individual de la medicina clínica hegemónica. Esta reconceptualización no puede ser la de salud-enfermedad de los individuos considerados aisladamente, sino de los grupos humanos cuyo énfasis se hace en sus características sociales y en su inserción en los procesos productivos.

De manera paralela a la evidencias empíricas que sirvieron de base para demostrar el carácter histórico y social de la salud- enfermedad, se hizo necesario precisar en términos conceptuales qué se está entendiendo por ello. El avance crítico en este campo del conocimiento señala que es irreal hablar de la conquista de la salud como sinónimo de erradicación de la enfermedad ya que la enfermedad es tan antigua como la vida misma por que es un atributo de la vida y por lo tanto lo ha sido y lo será de cualquier forma de sociedad, independiente de las características que asuma tanto en su tipo como en su frecuencia, ya que dependerá de las distintas sociedades y de los diferentes momentos históricos. Por lo tanto, como característica inherente a la condición humana, desaparecerá en el momento en que el hombre se extinga. (Noriega, 1993)

Es posible señalar que a nivel individual, ni la salud ni la enfermedad son fenómenos estáticos, por lo tanto no es posible establecer donde termina uno y comienza el otro, son dos momentos de un mismo proceso pero diferenciables, de donde se desprende la necesidad de ubicar la relación que guardan entre sí. (Martínez, 1997)

Respecto a los diferentes niveles en que pueden ser abordadas tanto la salud como la enfermedad, se identifican en el terreno de lo social en dos planos: el individual y el colectivo, aunque existe el nivel biológico, valido para todos los seres vivos y que hace referencia a conceptos de homeostasis , adaptabilidad, variabilidad, entre otros. (Noriega, 1993)

A nivel individual, la subjetividad determina diferentes maneras de comprender a la salud y a la enfermedad, ya que la presencia de enfermedad no significa que quien lo adolece se sienta enferma, independiente de la presencia objetiva del trastorno. Por lo tanto la salud no se traduce mecánicamente en ausencia de enfermedad sino que su comprensión atraviesa por considerar la percepción sobre la salud o la enfermedad tiene cada persona , ya que esto determina una visión más completa de estos fenómenos y que explica las distintas prácticas individuales a las que se recurre para conservar la salud o hacerle frente a la enfermedad.

Sin embargo, aunque la salud y la enfermedad se manifiesta a nivel individual, no se presentan en los individuos aislados, carentes de toda relación con el conjunto de la sociedad, sino justamente lo contrario, ya que al interior de ésta se generan distintas relaciones sociales a través de cuales las necesidades humanas básicas son satisfechas y se da la creación de nuevas vías al proceso de trabajo. Finalmente son estas relaciones las que determinan las características que asume el proceso salud-enfermedad y delinear además , la percepción que se tiene del mismo.

En el segundo nivel , el colectivo o grupal, el proceso salud- enfermedad se entiende como el resultado o la síntesis de ciertas características que posee cada grupo en una sociedad específica, es decir como elementos que en conjunto expresa las condiciones en las que vive, trabajan y consume los grupos humanos que conforma la sociedad. A este resultado se le llama perfil salud- enfermedad, cuando se expresa solamente las condiciones de enfermedad y muerte de un grupo a lo que se llama perfil patológico.

En este nivel se puede identificar un doble carácter del proceso salud –enfermedad : como un hecho material que existe independientemente de que se piense al respecto y un hecho ideológico, que implica la representación que se tiene del mismo y por consiguiente, la generación de prácticas para abordarlo.

El proceso salud- enfermedad, como hecho material y como hecho ideológico adquiere también características dependiendo del momento histórico que se trate. De tal manera, es posible identificar perfiles de morbi- mortalidad característicos de determinada formación social y percepciones e particulares acerca de la salud y de la enfermedad que guardad correspondencia con el momento histórico.

El peso de la ideología dominante en los distintos momento histórico, ha sido determinante para inculcar una concepción en torno a la salud enfermedad. Este mismo fenómeno es posible constatarlo en términos históricos cuando se analizan los conceptos de salud enfermedad mental y sus respectivas prácticas. (Martínez, 1997)

En un recuento histórico del desarrollo de la psiquiatría contemporánea, desde su surgimiento hasta la década de los 70 aproximadamente, Jervis (1977) señala que ésta siempre ha tenido dos caras. Por un lado aparece como una rama de la medicina donde se presupone que los trastornos mentales son susceptible de atenderse de la misma manera que demás las enfermedades y por otro lado, aparece como un instrumento represión y control de los comportamientos desviados, independientemente de cualquier finalidad médica o terapéutica.

Este doble proceder de la psiquiatría ha existido desde los tiempos más antiguos y puede hallarse en todas las civilizaciones. Su surgimiento responde a la necesidad de sistematizar las conductas llamadas desviadas, cuya incumbencia era de orden religioso, judicial o médico- psiquiátrico.

La asistencia se concretaba a la reclusión del individuo en lugares aislados, que permitían la supervivencia de quienes no estaban capacitados para vivir a no ser en condiciones que amenazaban el orden y la tranquilidad social .la asistencia psiquiátrica , que en un principio estuvo en el ámbito manicomial , se encontraba lejos del camino científico.

En época de la revolución industrial se formaron estratos de marginados, por lo que el desarrollo del sistema manicomial fue impulsado por necesidades político- sociales que entrañaban la racionalización en la gestión de las conductas desviadas, la tarea de cubrir fue de separar al enfermo del culpable según los criterios de la humanidad, razón y derecho. Sin embargo la distinción entre enfermo y culpable fue incompleta debido a que no se contaba con criterios objetivos de la enfermedad.

En la época siguiente de la Revolución Francesa se introdujo conceptos psicológicos y morales que señalaban que, si bien los locos no eran responsables de su locura, en cierto modo eran responsables y responsabilizables de sus propias acciones.

Comenzando el siglo XIX el trastorno mental fue considerado, además de enfermedad mental , como alteración de la capacidad moral, perversión de la voluntad. El tratamiento se hizo más complejo y combinaba métodos médicos tradicionales, con tratamientos educativos o reeducativos que tendían a la disciplina de la mente.

Después surgieron concepciones menos rígidas y represivas basadas en el aprendizaje y en la autorrepresión personal, después se le fue quitando las cadenas a muchos enfermos mentales, hecho que constituyó una victoria para la psiquiatría más tradicional.

En la ideología de los ochentas, bajo los parámetros de la medicina positivista, las causas de las enfermedades psiquiátricas se buscaban en la predisposición hereditaria, en la degeneración biológica o bien en una desconocida afección progresiva del cerebro. Se perfiló como contundente para el desarrollo de la psiquiatría, el descubrimiento del origen sifilítico de la parálisis general. Tenía unas causas (culpas morales), una evolución una anatomía patológica y unas consecuencias hereditarias. Este hecho le permitió a la psiquiatría su incuestionable incorporación al interior de la medicina.

Pero a comienzo del siglo XX, el modelo médico del trastorno mental experimentó una crisis siendo uno de los fracasos prácticos de la psiquiatría médica y biológica, no sólo se han encontrado las causas biológicas de la psicosis, neurosis y mucho menos sus métodos para su tratamiento biológico.

Después la psiquiatría logró renovarse con los aportes generados por el psicoanálisis que se distanció de las orientaciones organicistas y anamo- patológicas del positivismo psiquiátrico.

El trastorno mental es entendido por el psicoanálisis en términos psicológicos y dialécticos como el resultado de un contraste, de un desequilibrio de tensiones, de un conflicto irresoluto entre exigencias humanas y sociales contradictorias. Se constituye en un instrumento interpretativo para algunos trastornos mentales y para la vida psíquica en general, además se perfiló como un nuevo método de tratamiento y lanzó una crítica a las concepciones morales del siglo XIX. Sin embargo, los cuestionamientos de lo que ha sido objeto se corresponden con la relativización de lo social, el servir a los intereses de la clase dominante y el de arrastrar categorías históricas utilizadas por el psicoanálisis para explicar fenómenos de carácter históricos- social.

Los planteamientos ortodoxos del psicoanálisis se ven enriquecidos con los aportes realizados por los neofreudianos , que señalan la presencia de los trastornos mentales como un resultado de condicionamiento social contradictorio y las dolencias individuales, las cuales serian las variables según las culturas, épocas y estratos sociales. Sin embargo, la alternativa planteada por ellos se remite a la adaptación y a la recomposición de los conflictos sociales, donde era suficiente que se diera una adaptación de los ciudadanos a la sociedad de una manera positivista para que con la buena voluntad de los individuos y los progresos de la democracia resulten eliminadas las contradicciones neurotizantes de las costumbres y de las vidas cotidianas.

Durante los años treinta y cuarentas apareció una teoría de corte eminentemente sociológico, que excluía concepciones médicas y psicológicas en la interpretación de los trastornos mentales. La anormalidad para esta escuela es entendida como un rol social mantenido e inducido por el grupo social . Sin embargo este rol no existe en sí mismo, sino que forma parte de una estructura de

relaciones interpersonales, sólo se concibe en términos de la comunicación e interacción que el individuo tiene en relación con su grupo Ingleby (1982) señala que algunos sociólogos, que han hecho de su objeto de estudio de las enfermedades mentales, ubican a los mecanismos asociados a éstas fuera de la cabeza del paciente, en la sociedad, proceso que tiende hacia la sociologización de los fenómenos psíquicos.

Durante el decenio de 1960-70 surge un movimiento denominado antipsiquiatría, en el cual sus cuestionamientos se dirigen a la denuncia del carácter antiterapéutico y psicológicamente destructivo del hospital, sobre la supuesta eficacia terapéutica de los tratamientos físicos al carácter del control represivo del hospital sobre los comportamientos considerados desviados, sobre la supuesta neutralidad y asepsia valorativa en sus intervenciones ; al tratamiento de los trastornos mentales como si fueran enfermedades orgánicas. (Martínez, 1997)

El movimiento antipsiquiátrico tuvo lugar en Inglaterra con Laing y Cooper, en EU Thomas Szasz y en Italia por Basaglia (1978)

La antipsiquiatría centra su crítica en la práctica de la psiquiatría clínica, denunciando la violencia institucionalizada practicada contra los internos en los hospitales, un sistema represivo de control validado por la ciencia y apoyado por la sociedad. El internamiento se destinaría a aquellos individuos que presentan comportamientos distintos a los de la sociedad y por lo tanto se les ha etiquetado con el rótulo de enfermos mentales. Esta diversidad es contraria a la naturaleza, sino más bien al de pertenecer a una clase dominada, cuya presencia en la sociedad es aceptada solamente cuando se adecua a las reglas que han sido fabricadas por su dominio. (Basaglia, 1978)

Otro de los temas centrales donde el movimiento antipsiquiátrico que tuvo mayor resonancia es el relacionado con el cuestionamiento al concepto enfermedad mental. Szasz (1970) ha sido uno de los primeros antipsiquiatras en el que sus planteamientos giran en torno al mito de las enfermedades mentales, cuestiona las raíces biológicas e individuales que subyacen a la concepción y tratamiento de los trastornos psíquicos.

Según Szasz (1970) la noción de enfermedad mental deriva de su principal fundamento de fenómenos como la sífilis cerebral o estados delirantes, intoxicación entre otros, por ejemplo las personas pueden manifestar determinados trastornos de pensamiento y de conducta. Sin embargo estas son enfermedades del cerebro y no de la mente.

Tanto Szasz (1970) y Jervis (1979) señalan que la mente o psique no es un objeto que pueda ser sometido a terapias como el hígado o la sangre. Jervis la ubica como una metáfora animista que indica algunas funciones operativas del individuo e inteligencia, la afectividad y la conciencia de sí mismo) en la que estas funciones le sirven para mantener las relaciones más complejas con otras personas y con el mundo exterior. La mente es una de las funciones de un órgano preciso, el cerebro. En la ideología médica se supone que ante la presencia de trastornos mentales es el cerebro el que debe tratarse, en la gran mayoría de los casos no sólo el cerebro no demuestra ninguna alteración, sino que tampoco parece que sea considerado como un órgano que funciona mal, y por lo tanto directamente imputable de las dificultades del individuo. Nadie puede ver su propia mente o sus dificultades psicológicas, únicamente puede vivirlas. Nadie puede ver los mecanismos a través de los cuales elabora recuerdos, experiencias, emociones, para reaccionar al ambiente: se carece de un punto de vista exterior a la propia mente.

A partir de ahí recupera nociones que entrañan una visión histórica y social en la determinación de los trastornos, cuando señala que el individuo mentalmente sano o no, no es un mecanismo que funciona por su cuenta, determinado por leyes internas, sino que el individuo existe y se determina como ser social, está inserto en una sociedad determinada, en un vasto tejido de intercambios interpersonales. No es su modo de ser individual lo que determina su modo de ser social, sino lo contrario. Su colocación social y práctica social dominan su modo de actuar, de sentir y de pensar, en el bien y en el mal, en lo que resulta fácil y en lo que es difícil.

Esta breve caracterización que entraña un cuestionamiento al uso indiscriminado del término enfermedad mental, permite ubicar dos grandes campos donde se insertan los fenómenos mentales: por un lado, aquellos que tienen demostrada una etiología orgánica, una lesión cerebral, una alteración neurológica (cuyo origen puede ser genético o no) y que en todo caso puede ser denominado enfermedad mental.

Por otro lado, se ubican a los denominados trastornos mentales, de los cuales se podrían dar múltiples definiciones, si se parte del supuesto de que éstos se corresponden con dificultades de la vida, con una crisis no resuelta, un período de bloqueo en el camino de la existencia, una dificultad para entender cómo funcionan los propios mecanismo mentales, en qué dirección va, cómo es que la vida y sus acciones controlan el pensamiento y la inteligencia. De igual manera siempre existen dificultades en vivir las relaciones de los demás y entender cómo funcionan. Ante esta situación el individuo responde con la única manera de hacerlo con base a su aprendizaje sucesivo, sus condiciones de vida y de su salud. Esta caracterización es válida para todos, se encuentren o no aquejados de trastornos mentales, pero lo que más cuenta son las experiencias precedentes.

Lo que caracteriza el trastorno mental respecto al modo de reaccionar normal frente a los sufrimientos y las dificultades, es que el individuo, enfrentado a las dificultades de la vida, está vinculado a un modo de reaccionar que quizás es para él el único posible en aquel momento, pero que agrava sus dificultades en vez de aliviarlo. (Jervis, 1979)

Entender el trastorno mental como un problema de vida, implica hacer referencia al espacio donde transcurre la misma. La existencia del sujeto, trastornado o no, transcurre en una sociedad concreta y en un momento histórico específico. Este hecho determina que el trastorno adquiere particularidades específicas, de carácter cuali- cuantitativo mediadas por determinantes de carácter social.

Si el trastorno mental se plantea como un problema de relacionalidad del sujeto respecto a otros, esta relacionalidad está determinada por los elementos de carácter económico, ideológico, político, jurídico, por los elementos conformantes del ámbito de lo social. Por este motivo, no se puede hablar de un concepto universal de trastorno mental válido para todas las sociedades en todos los momentos históricos.

Szasz(1970), precisa que en la definición de trastorno mental, es necesario considerar conceptos psicosociales, éticos y jurídicos donde se evidencie a partir de qué norma un comportamiento está considerado como anormal o no, nociones como la de represión excesiva y actuación de un impulso inconsciente ejemplifican el uso de conceptos psicológicos para juzgar las llamadas salud- enfermedad mental. La idea de que la hostilidad crónica, el espíritu de venganza o divorcio son indicadores de enfermedad mental ilustra el uso de normas éticas (la conveniencia del amor al prójimo, la tolerancia benévola y la estabilidad conyugal) por último, la difundida opinión psiquiátrica de que sólo una persona mentalmente enferma puede cometer un homicidio ilustra el empleo de un concepto jurídico como la norma de salud mental. En sí se habla de enfermedad mental, el apartamiento se mide respecto de un patrón psicosocial y ético.

Por ello, el término de enfermedad mental es sustituido por el de trastornos mentales y esto se puede observar en el Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM IV) editado por la Asociación de Psiquiatría Americana.

No sólo se han tenido aportes de la antipsiquiatría, también las neurociencias han realizado contribuciones relevantes en elusión de las relaciones que establecen entre el cerebro y la mente con todo lo que se atestigua la extrema juventud de éstas (Bungue, 1982)

Al interior de las neurociencias, se encuentran algunas cuestiones planteadas en el terreno del debate, tal como caracterizar cuál es la naturaleza de lo mental y de su relación corporal. En el conocimiento se plantea la necesidad de trascender el lenguaje ordinario con que cotidianamente se ha abordado el problema mente- cerebro y plantearlo no sólo con un problema científico sino filosófico e ideológico, esto contribuiría a esclarecer los determinantes que subyacen en la aparición de los trastornos mentales.

Por otro lado, sí para el concepto de enfermedad mental se han vertido críticas como las señaladas anteriormente, ubicándolo como un concepto que deriva de la medicalización de fenómenos que son médicos, o de la biologización o psicologización de procesos predominantes sociales, otros tantos cuestionamientos se pueden elaborar en torno al concepto salud enfermedad. Por lo que se señala que para la psicología fuera necesario interponer los términos menos comprometidos con el medicalismo y remplazar algunos por otros menos ostentoso como el caso del incierto salud, quizá reemplazado por el de integridad mental o psíquica. La integridad de la mente, no es cuestión de salud, sino de comportamiento, de relacionalidad y eso no es cuestión y exclusiva ni predominantemente biológica, naturalmente o médica.

El concepto salud mental, o el propuesto de integridad mental o psíquica, atraviesa, al igual que el de trastornos mentales, por considerar cuáles son los criterios a los que se está recurriendo para tipificar un comportamiento normal o anormal, o un individuo como integro mentalmente o como trastornado. El hacer explícitos dichos criterios de anormalidad-normalidad, permite conocer cuándo un comportamiento forma parte de patrones culturales de una determinada sociedad, cuándo es una necesidad obligada que permite la sobrevivencia y conocer por lo tanto el carácter relativo, histórico y social, en la tipificación de las anormalidades no patológicas. (Martínez, 1997)

1.3.2 Diversos Efectos sobre la Integridad Mental de los Trabajadores.

Según Martínez (1997) existen diversas consecuencias relacionadas con el trabajo y pueden ser clasificadas en cinco grupos:

1. En un primer grupo se ubican aquellos trastornos mentales provocados por una lesión en la estructura del sistema nervioso central, debido a la exposición a sustancias neurotóxicas. Dentro de este grupo se encuentran los traumas encefalo- craneales ocasionados por accidentes de trabajo. Además de los cuadros de deterioro postraumáticos del dominio de la neurología este factor es un psicopatógeno importante en cuadros como cambio de la personalidad, neurosis postraumática traumas encefálicos y psicosis postraumática. Aunque este conjunto de cuadros no son los de

mayor frecuencia, si lo son de mayor gravedad ya que en la mayoría de los casos se presentan como daños irreversibles.

2. El segundo grupo dentro de esta clasificación es un conjunto de trastornos mentales que no reportan lesión orgánica, pero que se perfilan como consecuencias no deseables para el trabajador. Este conjunto de trastornos se constituye en dolencias de mayor importancia para algunos grupos de trabajadores estudiados y que a diferencia del resto de enfermedades profesionales que requiere un período de latencia relativamente largo para manifestarse, este aparece desde los cuatro años de antigüedad (Laurell, 1991).

Los trastornos más comunes dentro de este grupo son los relacionados con las alteraciones en lo emocional (ansiedad, depresión, irritabilidad, agresión, temores, fobias, compulsiones, temores) trastornos de sueño, insomnio, hipersomnias, trastornos del ritmo cardíaco y parasomnias o pesadillas.

Los trastornos sexuales como la impotencia, la frigidez, la eyaculación precoz, guardan una correspondencia con la rotación de turnos o turno nocturno, debido a la fatiga provocada por la alteración de los ritmos biológicos y las posibilidades de reponerse, así como la incompatibilidad de los horarios de las parejas. Estos trastornos se han asociado con la presencia de la fatiga, cuyos síntomas evolucionan. Primero se advierte una aceleración del acto sexual, luego fallas ocasionales y por fin una impotencia total. Esta impotencia es una señal de agotamiento del sistema nervioso vegetativo. (Martínez, 1997)

Las adicciones tales como el alcoholismo, la drogadicción, así como la ingesta de tranquilizantes en la población trabajadora son otras de las consecuencias del trabajo que se presentan en este grupo. Según Johansson, 1989; Dejour, 1990; Matrajt, 1994, existe una asociación fuerte entre determinadas características de la organización del proceso de trabajo, trabajo repetitivo y a una dependencia del trabajo.

En la formación de adicciones influye una serie de situaciones como son la forma como el mismo trabajador se ve y valora a su trabajo, la satisfacción o desagrado que éste le proporciona, la valorización de los demás hacia su actividad como valiosa o no, por lo que las adicciones han sido referidas como un medio que permite relajarse de las condiciones tensionantes que el trabajo depara.

3. Existe un conjunto de trastornos psicósomáticos para referir aquellas enfermedades orgánicas que se presentan en distintos aparatos, sistemas tejidos u órganos del cuerpo humano. Respecto a su etiología se ha dicho que es muy compleja e implica la interacción de numerosos factores individuales y

característicos de ciertas situaciones, suficientes, necesarios y activos. Entre los trastornos psicosomáticos más frecuentes se encuentran la cefalea tensional, migrañas, los trastornos del aparato digestivo (síndrome del ácido péptico, colitis, úlcera péptica) los trastornos cardiovasculares (infarto al miocardio, arritmia, angina de pecho etc.) hipertensión e hipotensión etc. (Tamez; Martínez 1993).

4. Otra de las consecuencias negativas que son indicadores de malas condiciones de trabajo y que afectan a la integridad mental, son las alteraciones en la vida de relación y el ausentismo laboral, la cual es muy común en la población trabajadora.

Respecto a las alteraciones en la vida de relación se ha señalado que el ejercicio de jornadas de trabajo agotadoras y tensionantes, provocan entre los trabajadores el deseo de llegar a dormir mirando períodos de convivencia muy cortos que pudiera tener con la pareja, amigos y los hijos. Pero no solo la falta de convivencia, sino el establecimiento de relaciones hostiles y agresivas hacia el grupo de relación más cercano.

Con respecto al ausentismo, éste es considerado, otra consecuencia derivada de las condiciones generales en que se realiza el trabajo. Ha preocupado a los dirigentes de la empresa y dueños del capital por las mermas que se dan en la producción por las faltas constantes de los trabajadores al centro de trabajo. Para disminuir el ausentismo el dueño ha generado una serie de mecanismos como descuentos salariales, faltas administrativas, despidos o mecanismos que estimulan la asistencia permanente, premios económicos, reconocimientos verbales y por escrito, bonos y asistencia etc.

5. Los que han sido caracterizados como efectos negativos en el trabajo y los que tienen un impacto sobre el estado funcional del ser humano tales como el estrés, la fatiga, la monotonía y el hastío psíquico.

No hay desacuerdo en la caracterización que hacen de los efectos negativos del trabajo, ya que tanto el estrés como la fatiga se constituyen en mediadores psicofisiológicos entre las condiciones laborales y los daños a la salud y no caen dentro del terreno de la patología

No obstante en el caso de no constituirse en entidades patológicas, contribuyen en la aparición de trastornos cuando se mantienen por períodos largos.

La monotonía durante mucho tiempo fue considerada como fatiga o como una característica de la tarea. En la actualidad se ha llamado monotonía a un estado relativamente pasajero de la actividad psicofísica, caracterizada por una disminución de la misma y un sentimiento de apatía, indiferencia

ante la actividad. Se describen cuadros de automatismo y ausencia mental, así como una inercia de particularidades dinámicas de la personalidad una variabilidad significativa en el equilibrio psicológico, principalmente una actividad circulatoria reducida (frecuencia del pulso) disminución del consumo de oxígeno y del tono muscular. (Almirall, 1987)

Johanson (1989) señala a la monotonía como una actividad carente de acontecimientos relevantes, que en todo caso conllevan al aburrimiento, aunque en este caso esté planteado como una exigencia de trabajo.

El hastío psíquico también es un elemento novedoso en el análisis de los efectos negativos del trabajo, éste está referido como un estado de tensión, molestia, desagradable, que refleja inquietud en quien lo experimenta, donde se manifiesta una aversión creciente frente a una actividad determinada. El hastío psíquico se manifiesta objetivamente durante actividades uniformes (por ejemplo trabajo en cadena) pero también se describen en tareas en que varían las exigencias. Es característico que en la mayoría de los casos, el trabajador no conoce el contenido de la actividad ni está capacitado para su desempeño. Las consecuencias se expresan frecuentemente en la oscilación y deterioro en el rendimiento, una falta creciente de interés y lo principal, una sobrecarga afectiva.

La fatiga es tanto psíquica como somática, psíquica en lo que respecta a la vivencia subjetiva del sujeto y somática porque su origen es el cuerpo, sin embargo no correspondería a un esfuerzo demasiado de los órganos motores y sensoriales pero sí a una represión de su actividad espontánea.

La fatiga es uno de los primeros efectos de las condiciones y del medio ambiente de trabajo sobre la salud del individuo, es un factor que actuando de manera combinada o sinérgica incide fuertemente sobre los factores agravando las consecuencias de los riesgos de trabajo del medio ambiente y las condiciones de trabajo (Neffa, 1982.)

Por otra parte el estrés es una respuesta psicofisiológica que el individuo da hacia alguna demanda o exigencia que se le puede imponer en el ámbito laboral. Esta respuesta puede ser positiva que es cuando el individuo se enfrenta a una situación agradable o deseada, o puede ser negativo, cuando el individuo se enfrenta a situaciones tensionantes que generalmente van acompañadas de un estado emocional desagradable como la agresividad y el miedo. (Martínez, 1997)

Schaarschmidt y Prado (1987) señala que el estrés es provocado por el sentimiento de seguridad y adecuación. El sentimiento de seguridad depende de cómo el individuo percibe su medio ambiente y que tan adecuado está el hombre de su medio, si se puede anticipar a lo que puede suceder cuando

está inseguro, se experimenta mayor sensación o experiencia de estrés y éste alcanza un sentido negativo.

La respuesta a determinadas situaciones generadoras de estrés dependerá de la percepción que el individuo tenga hacia esas situaciones refiriéndose a la evaluación subjetiva que el trabajador haga. Ciertas condiciones que pueden producir estrés en el centro laboral son la monotonía y el trabajo repetitivo. La monotonía es una actividad carente de interés o de acontecimientos relevantes y esto lleva al aburrimiento considerándolo como una exigencia de trabajo. Por otra parte el trabajo repetitivo es definido como la repetición frecuente de ciertos estímulos, eventos o movimientos del cuerpo, por ejemplo los movimientos de ensamble, captura de datos atención al público, los conductores de transporte público en el caso de los chóferes en las grandes ciudades y los maquinistas de tren, entre otros empleos.

Por lo que el estrés y sus manifestaciones psicológicas y físicas incluyen otras variables como las condiciones de proceso de trabajo, factores de riesgo, la satisfacción, condiciones de vida, como la estabilidad económica y social, vivienda, ámbito familiar, apoyo social, la historia del trabajador, la estructura de la personalidad, los patrones conductuales y habilidades en el manejo del ambiente para contrarrestar los efectos desgastantes proceso de trabajo (Huerta, 1995.)

Se mencionará con más detalle el tema del estrés en el siguiente capítulo, así como es que algunas aproximaciones explicativas del estrés se han encargado de estudiarlo, y las condiciones inductoras del estrés y sus efectos psicológicos y de salud del individuo.

CAPITULO II.

ESTRÉS Y TRABAJO.

2.1 Breve Reseña Histórica

El estrés no es un fenómeno nuevo, es tan antiguo como la historia de la humanidad. En donde quiera que el hombre interactúa con las otras personas se genera una cierta medida de estrés.

Desde épocas prehistóricas, ya se hablaba del estrés, pues tanto el hombre como la mujer experimentaban un sentimiento común que denotaba un agotamiento el cual resultaba de la exposición prolongada al frío, al calor, a la pérdida de sangre o cualquier tipo de enfermedad y posiblemente descubrieron que la respuesta a un esfuerzo extenuante y prolongado se presentaba por etapas: Primero experimentaban una situación ardua, luego se acostumbraban a ella y por último no podían tolerarla. (Bravo, 1988)

Fue hasta el siglo XVIII en el campo de la física, cuando Hocke empieza a utilizar el concepto de estrés de manera diferente pero sólo se llega a sistematizar hasta el siglo XIX, asignándole la palabra "Load" (carga) para referirse a la fuerza externa y estrés a la fuerza interior. A la deformación sufrida por el objeto se le daba el nombre de "strain".

En el año de 1932 Cannon considera al estrés como una perturbación de la homeostasis ante una situación de frío, falta de oxígeno, descenso de glucemia entre, otros, desde entonces estos indicadores se constituyeron en parámetros objetivos que permitían la medición del estrés (Valdez, 1985).

En 1936 Cannon y Seyle, definen al estrés como un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas que el organismo tiene ante cualquier estímulo nocivo, en el que se encontraba una segregación de hormonas en los sistemas bioquímicas como el incremento de la adrenalina, noradrenalina y cortisol entre otros, por lo que estos autores denominan a la reacción como el Síndrome General de Adaptación (SAG).

Según Seyle (1950) el Síndrome General de Adaptación consta de tres etapas:

- a) Reacción de alarma que es producida por una situación angustiosa, en la que ocurre la gran mayoría de cambios fisiológicos

- b) Estadio de resistencia que se instala cuando la exposición a dicho agente se prolonga. Existe poca capacidad de adaptación del organismo debido a que esta resistencia emplea energía que en un momento dado, es necesaria para otras funciones vitales.
- c) Estadio de agotamiento, en el que existe la posibilidad de que aparezcan los signos de la reacción de la alarma, pero si en este proceso de adaptación al agente se agotan los recursos de la defensa del organismo, hay posibilidades de provocar hasta la muerte.

Quizás una de las contribuciones más significativa al estudio del estrés fue él definirlo ante la Organización Mundial de la Salud (OMS) como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda exterior (Ortega, 1999).

El punto de vista similar al de Seyle es el de Wolf (1953) quien considera al estrés como una reacción del organismo. Wolf señala que el estrés es un estado que un ser vivo produce como resultado de la interacción del organismo con los estímulos o circunstancias nocivas (Ortega, 1999)

Desde el punto de vista la sociología, el término tensión (Strain) es el más usado para significar las causas de desorden o desorganización social, que son análogos al punto de vista que Wolf tiene sobre el estrés. Los motines, las revueltas, la criminalidad, los suicidios y los trastornos mentales son vistos como consecuencia del estrés o de tensión en el ámbito social.

En la psicología, el concepto de estrés estuvo implícito como marco organizativo del pensamiento sobre la psicopatología, especialmente en Freud, pero él empleaba el término ansiedad y no estrés.

Freud (1939), (citado de Ramos, 2001) pone énfasis en la ansiedad dentro de la patología diciendo que los síntomas patológicos son el resultado del bloque o el retraso de la descarga instintiva de la gratificación, posteriormente la ansiedad producida por el conflicto sirve como señal de peligro y desata mecanismo de defensa.

Según Vaquez (2001) autores como Dollard y Miller en 1959 definen al estrés como una clásica respuesta condicionada que lleva a la aparición de hábitos inútiles de reducción de la ansiedad.

De acuerdo a Olamedi (1996) en Estados Unidos se estudiaron las consecuencias psicológicas y fisiológicas del estrés que sufrían los soldados en combate producidas en la guerra de Corea y Vietnam, basados en los postulados de Seyle. Los hallazgos obtenidos más importantes son: que las diferencias individuales juegan un papel importante en la reacción de cada individuo hacia un factor estresante igual o parecido. Esto dio paso al desarrollo de terapias conductuales para el tratamiento y prevención

de enfermedades, así como la alternativa para reducir el estrés ocupacional y aumentar la productividad en las industrias (Bravo, 1988).

En la década de 1960, se fue aceptando progresivamente la idea de que el estrés es un aspecto inevitable de la condición humana y que dependiendo de su afrontamiento, se establecerían las diferencias en cuanto a la adaptación lograda como resultado final.

Frankenhaeuser (1989) en su modelo biopsicosocial, incluye la interacción del ambiente, demandas ambientales, ayuda social, las apreciaciones cognoscitivas del individuo, reacción de su organismo y la salud- enfermedad, refiriéndose a que las respuestas al estrés son determinadas por el individuo de acuerdo a sus valores, aptitudes, patrones de personalidad, experiencia, genética, etc. y que son configurados por las influencias sociales.

Este conjunto de elementos permite a Frankenhaeuser señalar que las respuestas al estrés son moderadas por los sistemas sociales de soporte tales como la familia, los círculos sociales y de pareja entre otros, los cuales ayudan a que el individuo se enfrente a ciertas situaciones estresantes. Dicha influencia determina el impacto total en cada persona, en su salud, bienestar y eficiencia. (Olamedi, 1996)

2.2 Concepto de Estrés

Según Rodríguez (2001) existen tres definiciones del estrés basados en los estímulos, en la respuesta y basados en los estímulos – respuesta.

La definición basada en los estímulos. Establece que el estrés es la fuerza de un estímulo que actúa sobre el individuo y que genera una respuesta de tensión, en el cual la tensión es sinónima de presión o en sentido físico de deformación, esta definición pasa por alto las diferencias individuales de las personas en cuanto a características físicas, motivaciones y lo cultural.(Rodríguez, 2001)

Definición basada en la respuesta. Es la que menciona que el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un sujeto ante un estresor ambiental, el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación potencialmente nociva. Desde este punto de vista la respuesta de estrés aparece como una reacción generalizada a diversos factores del medio sean estas positivas o negativas, es decir no se distinguen las características cualitativas y cuantitativas de las variantes del medio ambiente que afectan al sujeto. (Silva y Zamudio, 1994)

Definición basada en el estímulo – respuesta. constituye una combinación de los dos anteriores, Ivancevich y Mattenson (1989) manifiesta que el estrés es una respuesta adaptativa, mediada por las características individuales y por los procesos psicológicos, la cual es consecuencia de alguna acción de una situación o de un evento externo que plantean a la persona especiales demandas físicas y psicológicas, por lo que el estrés aparece cuando un estímulo amenazante aumenta la activación del organismo más rápidamente que su capacidad de adaptación, para mitigarlo. Lo que provoca un desequilibrio entre el sujeto y las exigencias provenientes del medio ambiente.

El estrés se ha conceptualizado como un estímulo negativo que amenaza las capacidades del individuo. También se le denomina diestrés, pero también existe otro tipo de estrés que pone a prueba las habilidades de afrontamiento, pero no los transforma. El estrés positivo (eustres) se experimenta como placer, excitación, aprendizaje como por ejemplo el juego, el ejercicio, el trabajo interesante, la actividad sexual etc. (Domínguez, 1996). Por lo que el estrés es una respuesta de carácter psicofisiológica, vital para el ser humano pero cuando excede de sus límites es negativa para la salud física e integridad mental del individuo.

2.3 Aproximaciones Explicativas.

Se ha observado que el concepto de estrés es demasiado complejo como para ubicarlo dentro de una sola disciplina ya que existe una amplia gama de situaciones estresantes y éstas afectan de manera física, psicológicamente y psicosocialmente. Por ello diversas disciplinas tienen como objeto de estudio el estrés. Cada enfoque reporta resultados relevantes.

2.3.1 Aproximación Fisiológica

Dentro de los hallazgos encontrados por Seyle (1950) en el proceso de estrés, están los cambios o mecanismos fisiológicos con que el organismo tiene que enfrentar al factor estresante y adaptarse a él.

Los cambios fisiológicos son una compleja cadena de reacciones que se inician cuando el individuo percibe un estímulo como estresante, mediante esta actividad perceptiva se manda una señal hasta la corteza cerebral que desarrolla el proceso cognitivo de percepción, por un lado para valorar la importancia y la gravedad de la demanda externa y por otro lado las habilidades con las que el sujeto cuenta para poderse enfrentar a dichas demandas. De la corteza cerebral se manda una señal al hipotálamo que excita a las neuronas y a los procesos bioquímicos que ahí se llevan a cabo, de tal modo que se alteran casi todas las partes del cuerpo, una vez que llega al hipotálamo, la glándula suprarrenal responde secretando hormonas de adrenalina y noradrenalina, mismas que se conocen como

catecolaminas u hormonas del estrés, las cuales mueven los recursos corporales y hacen que el individuo pelee o huya. En el lapso en el que el sentimiento de diestrés e incapacidad se hace presente en la corteza cerebral, se secreta otra hormona conocida como cortisol.

El cortisol juega un papel importante en el organismo; si llega a incrementar su secreción en el sistema de inmunidad se puede provocar una disminución de las defensas y el individuo puede enfermar con facilidad ya que se encuentra débil. Cuando existe un leve incremento del cortisol en el organismo produce en el individuo euforia, pero en situaciones prolongadas en los que se sobrepasa los niveles máximos puede provocar en el sujeto conductas psicóticas. (Ortega, 1999)

Las hormonas del estrés se pueden analizar tanto en la sangre como en la orina, y los resultados pueden ayudar a conocer la carga que el entorno está ejerciendo sobre el individuo. Dichas hormonas facilitan al organismo un ajuste mental y físico en el momento que recibe las demandas ambientales.

Durante el episodio del estrés, muchos músculos se ponen tensos, preparando al cuerpo para una rápida acción. Las pupilas se dilatan y los ojos son más sensibles, los tendones se endurecen, las funciones prioritarias como el comer y hacer la digestión disminuyen para guardar la energía que permite mantener al cuerpo en una temperatura normal.

Cuando el organismo está sujeto al estrés, se producen toda una serie de cambios biológicos. Muchos de estos cambios son básicos para el hombre y similares en reacción de lucha y vuelo de un animal. Cuando un animal o ser humano sienten peligro hay una respuesta instantánea. La hormona de adrenalina es secretada por la glándula suprarrenal hacia el torrente sanguíneo produciendo una aceleración del pulso, un aumento de la presión sanguínea y del ritmo de la respiración, estimulando la liberación de elementos químicos que proporcionan energía (glucosa y grasas) hacia la sangre. La energía será usada por los músculos que tiene mayor cantidad de sangre, debido a la dilatación de los vasos sanguíneos. (Buendía, 1993)

Excepto en los músculos y en el cerebro, en todos los órganos y especialmente en los intestinos, los vasos sanguíneos más pequeños se contraen de modo que la energía no escapa de la amenaza del estrés. El complejo sistema de coagulación de la sangre es activado parcialmente, para asegurar la coagulación rápida de las heridas, en el caso que ocurran. (Olamedi, 1996)

Cuando el organismo está en una etapa de agotamiento que es causada por la pérdida de potasio. Esto es cuando los minerales de las corticoides estimulan los riñones para retener iones de sodio secreten el líquido que se convertirá más tarde en orina. En la medida que las células pierdan más y

más potasio, funcionan con menor efectividad, a menos que se revierta esta situación con rapidez los órganos vitales dejan de funcionar y la persona puede morir. (Tortora y Anagnostakos, 1993 citado en Rodríguez, 2001)

2.3.2 Aproximación Psicológica.

La energía fisiológica y la energía psicológica no son distintas entre sí. Entre más agotamiento físico sentimos por el estrés, nos sentiremos más agotados psicológicamente y viceversa. Sólo unas cuantas personas se rinden psicológicamente tan pronto como siente los primeros signos del deterioro fisiológico, aunque en el otro extremo, sólo unas cuantas personas continúan activas, incluso más allá del colapso físico, impulsados por eso que llamamos "fuerza de voluntad".

Algunos autores como Lazarus y Folkman (1986) e Ivancevich y Mattenson (1989) entre otros, otorgan un peso diferente a cada parte subjetiva, reconociendo como parte esencial al individuo consideran que sus diferencias demográficas y sus diferencias cognoscitivas / afectivas juegan un papel importante en cómo el trabajador percibe su trabajo y la reacción que éste le produce.

Según Ivancevich y Mattenson (1989) las diferencias individuales sirven de mediadores entre el estrés y la respuesta tanto fisiológica como psicológica. Estos autores clasifican las diferencias individuales en dos grupos:

1) Diferencias Demográficas / conductuales. Dentro de este grupo se consideran variables como la edad, sexo, estado físicos educación y ocupación.

a) Edad. Hay tres tipos de edad, la edad cronológica, que es el tiempo transcurrido desde el nacimiento, la edad fisiológica que depende del grado de deterioro experimentado por el organismo y la edad psicológica que es la edad que el individuo tiene en el ámbito mental.

En la relación estrés-edad, ésta afecta lógicamente la edad fisiológica, ya que periodos prolongados de intenso estrés, acelera el proceso de envejecimiento (Ivancevich y Mattenson 1989)

b) Sexo. Dependiendo del rol que juega (determinado por el género) cada individuo, va responder de manera diferente al estrés.

Algunos estresores son comunes para hombres y mujeres, por ejemplo actualmente ambos trabajan y los dos sufren las tensiones laborales, aspiraciones profesionales, etc., como consecuencia de estos

estresores, los hombres son más propensos a padecer hipertensión o algún mal cardíaco mientras que cierto tipo de estresores sólo son inherentes de la condición de la mujer (menstruación, embarazo, menopausia, trabajo doméstico, etc). Cleary y Mechanic en 1983 hicieron varios estudios que demuestran un mayor estrés y desórdenes depresivos en las mujeres que en los hombres; lo que se puede notar es que hay diferencias en la manera de percibir al estrés dependiendo de si es hombre o mujer. (Witkin, 1985)

c) Estado físico. Las personas que se encuentran en muy buenas condiciones físicas y de salud, resistirán mejor los efectos nocivos del estrés en comparación con las personas no tan sanas. Un medio eficaz para disminuir los efectos del estrés es mediante el ejercicio físico, ya que de esta manera se mejora el estado de salud del individuo. (Schultz, 1985)

d) Educación. Los individuos con diferentes niveles educativos tendrán diferencias individuales en cuantos a sus experiencias y por consiguiente su manera de responder al estrés. (Ivancevich y Mattenson, 1989).

e) Ocupación. Dentro del factor de ocupación, se encuentran relacionadas diversas variables como el ajuste ocupacional, la capacidad del individuo y los horarios de trabajo.

Las condiciones de estrés a que está sujeto el individuo varía en función de la ocupación, hay trabajos que por su naturaleza son fuentes potenciales de estrés.

Independientemente del grado de estrés que exista dentro de una empresa, siempre habrá un ajuste ocupacional en el que las personas que no logren adaptarse a su empleo tendrán mayor posibilidad de experimentar el estrés que aquellas que se encuentran adaptadas.

La capacidad que tiene cada persona para la ejecución de su trabajo es un factor significativo en la vulnerabilidad al estrés: las personas que son aptas para determinadas tareas tendrán menor estrés al realizarla que aquellas que no lo son.

El tiempo extra que le dedique al trabajo afecta de tal manera que disminuye la energía física y mental del individuo, provocando que ante una situación de estrés no se tenga la energía suficiente para afrontarla. (Ivancevich y Mattenson, 1989)

2) **Diferencias Individuales Cognoscitivas / afectivas.** Este grupo de diferencias individuales se refiere a los diferentes aspectos que conforman la personalidad del individuo y son: Tipo de personalidad, motivación, necesidades, percepción, ayuda o apoyo social y el estilo enfrentamiento.

a) **Tipo de personalidad.** Según Allport la personalidad es la organización dinámica de los sistemas psicofísicos dentro del individuo, que determina su ajuste al medio en donde la percepción, y la experiencia jugarán un papel importante (Cueli, 1982)

Kawakami (1992) afirma que la personalidad es muy importante pues tiene gran influencia en los efectos que puede producir la carga de trabajo en síntomas como la depresión y la ansiedad, a la vez señala que los trabajos inadecuados al trabajador están significativamente relacionados a un estado de depresión mayor. También menciona que las actividades y motivaciones en el trabajador van a influir para aceptar de manera satisfactoria la carga de trabajo.

Existe una teoría de la personalidad muy reconocida que es la de Friedman y Roseman (1981) en el que se define el patrón de conducta del tipo de personalidad A y la de tipo B.

La personalidad de tipo A se caracteriza por un fuerte impulso competitivo y un dinamismo excesivo, son ambiciosas y agresivas, siempre deseosas de nuevos logros, luchan contra el tiempo. Son hostiles, aunque se las arreglan para encubrir tal actitud, su hostilidad y agresividad la utilizan para competir con otros, particularmente en su trabajo.

Las personalidad de tipo B presentan rasgos diferentes, no tienen la urgencia del tiempo, no necesitan exhibir o hablar de sus logros, a menos que la situación lo requiera, no tratan de demostrar que son superiores, son capaces de relajarse sin tener sentimientos de culpabilidad, llevan una vida tranquila y sin tantas tensiones en el transcurso de su vida .

Las personas de tipo A, por sus características de conducta, tiene mayores posibilidades de exposición a ciertos estresores, con lo que va disminuyendo su resistencia al estrés al negarse a relajarse. Las personas de tipo B pueden trabajar tan duro como las de tipo A, estar en ambientes productores de estrés y no sufrir o apenas sentir los efectos nocivos de éste. (Robbins, 1991)

La manera en que se prevén los acontecimientos estresantes, la familiaridad que se tienen con respecto a los mismos, así como las diferencias individuales, van a llevar a cada individuo, de manera muy particular, a afrontar eventos estresantes, de tal manera, que el mismo individuo va permitir o no que el estrés afecte su salud y su desempeño laboral. (Ocampo, 1996)

El tipo de personalidad que el individuo pudiera tener con ciertas enfermedades, se agravan por el medio ambiente al que se enfrenta el trabajador, pero también la personalidad se encuentra como un mediador importante a nivel del estilo de afrontamiento hacia el estímulo estresante, ya que el individuo puede modificar su actitud y con ello aminorar el daño a su salud si existiera.

b) **Motivación.** La motivación es una energía que se tiene dentro del individuo, la cual lo impulsa a hacer algo, Según Murphy (citado en Cueli, 1982), la motivación es dinámica nunca se inicia ni se detiene, sino que hay gradientes de tensión que producen intensidades de motivaciones, por lo que la motivación es individual así que no podrá ser igual que la de otro individuo. Cuando se origina la motivación, puede que el individuo no se de cuenta de sus metas, sino hasta que entra en juego la positividad es cuando se sabe por lo que se lucha, por lo que el individuo motivado lucha ciega o inteligentemente para encontrar los medios de satisfacción, que serán las necesidades que el individuo tenga.

La motivación por ser un elemento de la personalidad, en el ámbito de trabajo se trata de motivar a las personas para que hagan algo o para que produzcan más, pero en sí la motivación es interna, y de ésta se derivan las actitudes o formas de enfrentarse a un estímulo estresante, dependiendo de las necesidades que el individuo tenga, de acuerdo a sus ideales o metas forjadas, será la forma en que dé la respuesta; por lo cual, ciertos programas de motivación no surten el mismo efecto en cada trabajador, ya que la motivación es individual y no colectiva.

Cooper (1983) afirma que la falta de motivación hacia el trabajo, la insatisfacción de realizar una actividad, la poca iniciativa, la falta de habilidades y la poca toma de decisiones, está ligada con ciertos tipos de problemas de adicciones como el tabaquismo, la drogadicción, el alcoholismo y poca motivación de asistir al trabajo.

c) **Necesidades.** Las necesidades juegan un papel importante en la personalidad del individuo, debido a que va de la mano con las metas, responsabilidades, habilidades y actitudes del ser humano.

Dentro de las teorías de motivación existen diferentes tipos de necesidades del individuo, entre las cuales se encuentran, las del deseo de poder, en las que la meta del individuo es influenciar a otros, logrando así su deseo. Romero (1992) realizó un estudio encontrando una relación significativa entre el estrés y el poder (esfuerzo para lograr y mantener el control de las personas y situaciones al demostrar las habilidades del líder), afirma que los sujetos orientados hacia el poder se estresan en mayor porción y enferman más a menudo, como consecuencia de su propia necesidad para lograr un mayor impacto a

su alrededor y sobre su persona. Las enfermedades más comunes en estos individuos son: las gastrointestinales y las de carácter depresivo ansioso.

Una de las necesidades casi básicas y primordiales para el ser humano es el trabajo; por lo que el desempleo y las consecuencias que trae consigo, ha constituido un problema a nivel mundial.

Father (1992) señala que cuando el sujeto falla en obtener un trabajo, dependerá no sólo en cómo la persona atribuya esa causalidad del evento, sino en el grado de sus necesidades con relación a obtener el trabajo y de los valores de estar empleado.

Afirma además que es importante reconocer el bienestar psicológico del individuo ya que el desempleado estará depresivo y con baja autoestima, hasta que encuentre otro empleo de acuerdo a sus necesidades y valores.

En relación con la variable demanda de trabajo Carayon (citado en Olamedi, 1996) realizó un estudio para probar un modelo teórico en el que la característica principal es considerar el control de trabajo como mediador del estrés y encontró que la demanda de trabajo, las preocupaciones propias de la profesión y el futuro profesional son causas del estrés en el trabajador. En donde el trabajo tiene una mejor carga psicológica que física por el hecho de descubrir sus futuras necesidades y tal vez las presentes. El individuo crea su propio estrés al sentirse o estar preocupado por su futuro o profesión , así es que el individuo sería el mediador entre la demanda del trabajo y su respuesta que puede ser estrés.

- d) **Percepción.** Existen determinados estímulos que impactan al individuo, este impacto es debido a las experiencias ya vividas por el sujeto, reproducidas en el pensamiento, en las emociones y las sensaciones del individuo, creando en él una cierta reacción ya que el sujeto puede percibir el estímulo en forma positiva o negativa y de acuerdo a esto dar una respuesta verbal o conductual, sin olvidar que la forma en que se perciba le podrá ocasionar estrés, tensión o diestrés.

Por ejemplo, el desempleo en general es uno de los problemas sociales, pero también existe el fenómeno del subempleo al que puede estar integrado tanto profesionales que no ejercen su profesión, como personal que aun contando con habilidades y capacidades se encuentran trabajando en actividades donde no pueden desarrollarlas, pero el subempleo puede significar algo diferente de acuerdo a su modo de percibir. Jones (1991) en su estudio sobre los efectos que causa el estrés

psicosocial en el subempleo menciona que existe una relación significativa entre el percibirse subempleados y síntomas del estrés tales como las enfermedades psicosomáticas, depresión frustración e inseguridad, en la medida que el individuo se asuma como subempleado más grande será su sentimiento de estrés psicosocial.

En muchas reacciones hacia situaciones que percibe el individuo como amenazantes a su persona, la percepción juega un papel importante. En un estudio realizado por Mutton (1990) sobre reubicación laboral obtuvo resultados en el que el porcentaje de las familias a la que se les preguntó si la reubicación laboral era estresante, el 35% contestaron que el cambio era estresante, el 27% era muy estresante y el 13% demasiado de ello; concluyó que la reubicación laboral se percibe como estresante y causa tensión psicológica en las familias reubicadas. Además de acuerdo con la percepción de las personas entrevistadas, tanto la distancia a donde se les cambiaba y la falta de información acerca de las escuelas, tiendas, lugares sociales, se perfilaba como un factores que contribuyen a producir estrés.

Por otra parte en un estudio realizado por Wilson (1991) en Estados Unidos en el cual se observó que se pierden anualmente millones de dólares debido a un decremento de la productividad causada por los trabajadores que se ausentan en el trabajo por sentirse mal debido a las condiciones estresantes, se reportó que los trabajadores perciben que los empresarios abusan de ellos y que tienen muchas presiones en el trabajo ocasionando un gran gasto de dinero pagado por los empresarios debido a las indemnizaciones.

Wilson (1991) señala que existe una gran relación entre los estresores del trabajo y el ausentismo de trabajo, por lo cual se puede decir que la percepción juega un papel mediador entre el proceso de trabajo y sus estresores y la respuesta que da el sujeto al estrés.

Dentro de la percepción juega un papel importante la habilidad que el sujeto tiene para manejar las situaciones amenazantes de los eventos estresores que el sujeto vive diariamente, en los cuales los sistemas emocionales tienen una gran influencia. Epstein (citado en Olamedi, 1996) señala que las personas que tienen pensamientos constructivos tienen mayores cargas productivas y además son capaces de llevarlas a cabo sin sentir ningún tipo de malestar. Además indica que las personas crean su propio estrés no sólo por el hecho de construir los eventos y manejarlos, sino por el papel que ellos juegan al buscar a los estresores y experimentar el sentimiento de amenaza. Este autor sugiere que se podría hacer un programa para enseñar a la gente a como reproducir sus propios estresores y poder aminorarlos; esto sugiere que las personas podrían pensar en forma positiva acerca de las posibilidades que tiene al resolver una situación, tranquilizándose primero y luego analizando los pros y las contras de las alternativas y escoger la mejor. Sin embargo este planteamiento es indiscutible, ya que si la

persona tiene que hacer este proceso en un lapso de tiempo, dependerá de cuantas buenas o malas experiencias tuvo anteriormente y como las soluciona, de cómo reacciona su pensamiento, si positiva o negativamente.

En el ámbito de la percepción, se ha señalado que los eventos que el sujeto puede verificar, tales como su productividad, rendimiento, experiencias y habilidades le causan tensión, provocando así una respuesta al organismo como un aumento de cortisol, insulina, prolactina, testosterona entre otras hormonas .

Las metas, las responsabilidades, habilidades, actitudes, formas de pensamiento y satisfacción estarán en función de la personalidad del individuo y de sus necesidades; sin perder de vista que el modo que el individuo percibe y se enfrenta al estresor y actúa, está de acuerdo con los estímulos recibidos (condiciones objetivas) en las cuales se inserta y que podrán o no causarle estrés o diestrés y producirle manifestaciones psicofisiológicas. También es importante el estilo de afrontamiento y el de reforzamiento que le dé a éste, con la ayuda social.

e) **Ayuda Social.** Según Mendoza (2001) se refiere a la capacidad del individuo de interactuar y de comunicarse de manera adecuada y efectiva, lo cual favorece a la solución de problemas en grupo y por consiguiente en la cooperación y apoyos emocionales e informativo que favorecen a nivel organizacional. En cuanto al estilo que tiene cada individuo al enfrentarse a una situación estresante, Robbins (1991) menciona que la respuesta de cada individuo al estrés está moderadas por sistemas de ayuda social basadas en la familia, los círculos sociales y la pareja, las cuales ayudan al individuo a enfrentarse mejor a situaciones estresantes y con esto disminuir cualquier tipo de daño que pudiera causar en la salud del individuo, es decir, si el sujeto se siente apoyado por su familiares o sus jefes, el estrés se aminora. En un estudio hecho por Caballero y Galván (2002) sobre el estrés en una institución de asistencia social en México se encontró que existe un clima laboral desagradable, pero las personas que laboran en ella utilizan apoyos en el manejo del estrés que les ayuda a sobre llevarlos, es decir dichos apoyos los encuentran fuera del entorno laboral con sus familiares que juegan un papel importante en su vida y con amistades.

En relación con esto Cooper y Marsall señalan que las relaciones personales juegan un papel importante en como el trabajador enfrenta cualquier tipo de situación, esto es la pobre relación con sus subordinados, compañeros, jefes, por lo que son relevantes dentro de los factores estresantes. En un estudio realizado por Campos y Meza (1990) en los hospitales Guardia y Calderón en Costa Rica y en México, las enfermeras reportaron que no reciben ayuda por parte de la supervisión médica, las

enfermeras señalan que tienen problemas de personal o de recursos materiales, por lo que el 73% de enfermeras resultaron con estrés.

- e) **Estilos de Enfrentamiento.** Se define al enfrentamiento cualquier intento para dominar una situación que pueda ser potencialmente amenazante, frustrante desafiante o gratificante. Intentos en el que individuo puede utilizar recursos personales y sociales, que le ayuden a manejar las reacciones del estrés y realizar acciones específicas para modificar los aspectos problemáticos del ambiente. (Aduna, 2001)

De acuerdo con Murphy (citado en Cueli, 1982) existen tres estilos de enfrentarse a un estímulo estresor: 1) agresión, 2) resignación 3) autoengaño.

1) La **agresión** es cualquier ataque directo o frontal sobre la persona, situación o ambiente que produce la frustración.

2) La **resignación**, es el evadir totalmente el problema o la situación estresante.

3) Mientras que el **autoengaño**, como forma de respuesta es de tres tipos: el primero es una autoimagen distante, un self con tremendas cualidades y poderes que puede sobreponerse a cualquier frustración. La segunda, es la fantasía que proporcionan una vida libre de conflicto. Y la tercera es el concepto de uno mismo, como un ser superior por encima de cualquier amenaza.

El estilo de enfrentamiento juega un papel importante en la salud del individuo, es decir, si es un estilo de enfrentamiento afectivo negativo, se verá asociado con una mala condición de salud. Por lo que los factores como: la personalidad, la resolución que tome el sujeto para resolver un problema, el estilo de enfrentamiento que tenga hacia un estímulo estresor, contribuyen a la aparición de ciertas enfermedades. Tomaka (1992) menciona, que la manera de construir un pensamiento y de enfrentar un estilo estresante influirá de manera importante para la aparición de algunos malestares o enfermedades en el individuo.

En otro estudio efectuado sobre manifestación de estresores de la vida diaria y su funcionamiento en la toma de decisiones, Garvey (1993) argumenta que las personas con alta manifestación de nerviosismo más fácilmente presentan estados de mayor ansiedad cuando se enfrenta a tomar decisiones en una situación que requiere de respuestas precisas, bajo la presión de tiempo.

Estos investigadores basados en los patrones observados en los sujetos de estudio, señalan como estos individuos que son sensibles a situaciones drásticas (eventos malos de la vida), se encuentran ligados a pobres tomas de decisión y una limitada información para llevar a cabo sus procesos estratégicos y de actuación.

Mencionan que el alto estado de ansiedad de estos individuos, en el momento de tomar decisiones, en la prueba de analogía, hizo que cometieran más errores.

Sin embargo, al relacionar las variables: conocimiento de sí mismo, y eventos malos de la vida, respecto a la toma de decisiones, respondieron con buena calidad ante los eventos experimentados.

En el análisis de resultados, al correlacionar las variables conocimiento de sí mismos (carácter) y eventos de la vida, generalmente los sujetos con alto conocimiento de sí mismos fueron quienes tuvieron más alto nivel de estrés en la vida y usaron las más pobres estrategias para la toma de decisiones. Es posible que la escasa habilidad para resolver problemas sea responsable no sólo del tipo de tarea sino también de los altos niveles de adversidad de los eventos de la vida que estos individuos experimentaron; entonces estos sujetos pueden estar, por un lado muy preocupados al monitorear las sensaciones internas que tienen de su carácter y por el otro lado distraerse del problema que tiene enfrente, siendo esta distracción la que haga inefectiva la toma de decisión o estrategia a seguir, por lo tanto, que vean el problema como poco fácil de resolver. Más allá de que el sujeto con alto conocimiento de sí mismo está distraído o estresado, su falla puede llevarlo a predisponerse ante un evento estresante y caer en una cadena de reacciones en las cuales un evento malo lleva a otro y así sucesivamente.

Se puede decir que el sujeto conoce lo que internamente siente y además cuenta con experiencias que no quiere vivir, (tal vez por el mal sabor que le dejaron) cambie su estado de ánimo y se torne ansioso, lo cual lo hace cometer más errores o elegir la peor estrategia ya que además tiene un tiempo limitado para tomar decisiones y entonces esa búsqueda que no sea errónea lo lleve a estresarse más y presentar ansiedad y menor calidad en la toma de decisiones ya que no evaluará ningún tipo de alternativa.

Frone (1990) afirma que cuando los niveles del estresores ocupacionales son tan altos. Los empleados que tienen más conocimiento de ellos reportan mayor estrés somático que los que tienen menor conocimiento de ellos.

Frone (1990) realiza un estudio en relación a los estilos de enfrentamiento y la ambigüedad de rol, al hacer una comparación en individuos que presentan mayor intolerancia a los de menor intolerancia,

encontró que existe evidencia que los efectos a la intolerancia de la ambigüedad puede generar síntomas somáticos.

Por lo tanto, una estrategia para reducir la intolerancia a la ambigüedad del puesto es incrementar la participación del empleado en la toma de decisiones sin forzarlo, de lo contrario crearía una mala adaptación del empleado a su ambiente laboral.

2.3.3 Aproximación Psicosocial.

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. Algunos se refieren al trabajador de manera individual, mientras que otros están ligados a las condiciones y al medio ambiente de trabajo. Otros se refieren a las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo pero que repercuten en él. De acuerdo a la OIT, (1986) y análisis del tema relativo a los factores psicosociales se ha tratado de caracterizar esos diferentes componentes en términos más explícitos así como de explicar la naturaleza de sus interacciones y efectos, dando especial importancia a la salud. Respecto a los factores individuales o personales del trabajador, las capacidades y las limitaciones de éste en relación a las exigencias de su trabajo parecen ser primordiales, así como la satisfacción de sus necesidades y expectativas. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el lugar de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración. Los factores externos al lugar de trabajo, pero que guardan relación con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, se derivan las circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda.

Los factores psicosociales en el trabajo, vistos de esta manera, requieren una definición suficientemente amplia que tenga en cuenta estas influencias, así como sus consecuencias. Respecto a estos últimos se han considerado algunos aspectos psicosociales y las condiciones de trabajo, esencialmente en el contexto de las evaluaciones de estrés y de sus efectos adversos, como perturbaciones emocionales y problemas del comportamiento y del estado físico en general. En consecuencia, los factores psicosociales en el trabajo fueron considerados en gran medida desde un punto de vista negativo. Pero también deben de ser considerados en gran medida como algo que influye de manera favorable o positiva sobre la salud, entre otras cosas. (Ortega, 1999)

Por lo que los factores psicosociales en el trabajo, consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y la otra, las

capacidades del trabajador, sus necesidades su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

La interacción entre los individuos y su medio ambiente de trabajo se determina, por una parte, por sus condiciones de trabajo y por otra parte, por sus capacidades y necesidades humanas. Los factores primordiales de esta interacción son la propia tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las prácticas administrativas y las condiciones de empleo en general. Los valores y las limitaciones humanas que determinan el éxito de la interacción están fundados en las características generales psicológicas y biológicas del individuo, así como en las peculiaridades individuales y el contexto social. Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad en el trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. Un desequilibrio entre las oportunidades y las exigencias ambientales, por un lado, y por otro las necesidades, aptitudes y aspiraciones del trabajador, produce reacciones de un tipo diferente. Cuando existe una mala adaptación es cuando sus necesidades no están satisfechas o cuando se le exige demasiado, se le menosprecia, el individuo reacciona con respuestas alteradas del carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento. Los resultados dependen en gran medida de las habilidades del individuo para hacer frente a las situaciones difíciles de la vida y para controlar las manifestaciones precoces de las consecuencias. Por consiguiente cuando hay una exposición a la misma situación estresante, dentro de los límites razonables, un individuo podrá reaccionar con éxito y mantenerse sano, mientras que otro tendrá problemas de salud.

En el medio ambiente de trabajo se han identificado, una serie de factores psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud. Tales factores son: la mala utilización de habilidades, la sobrecarga de trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad del salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas en las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico.

- a) **Medio ambiente físico de trabajo.** Entre ellos se encuentra el ruido, las condiciones térmicas, las vibraciones y los agentes químicos que son conocidos como las causas del estrés. La salud física peligra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona por una combinación de factores que exponen a riesgos físicos y mentales (Cox, 1980). Esto incluye a las fábricas en lo cual el nivel del ruido son elevados y donde las tareas se repiten continuamente al ritmo de la línea de montaje y los trabajadores tienen muy pocas oportunidades de comunicarse entre ellos.

Hay oficios en los cuales el factor de riesgo es elevado, como el de policía, minero, soldado, guardias de prisión y bombero (Davison y Veno, 1980) Pero a menudo el estrés creado por los riesgos potenciales de estas profesiones se atenúa considerablemente cuando el asalariado está convencido de haber recibido una formación apropiada y está preparado para hacer frente a toda eventualidad.

En muchas partes del mundo la mano de obra trabaja todavía en el sector agrícola y pequeñas empresas, donde la carga de trabajo es muy pesada, las condiciones de higiene son deficientes y la exposición a los accidentes y enfermedades son una constante amenaza para la salud.

- b) **Factores propios de la tarea.** La sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado trabajo diferentes cosas que hacer o poco tiempo para terminar el trabajo asignado) o cualitativa (cuando los empleados sienten que carecen de habilidades para efectuar el trabajo por lo que la tarea se les hace muy difícil). Se ha señalado una relación entre la sobrecarga de trabajo cuantitativa y el consumo de tabaco. Caplan y French (1975) constata que una sobrecarga de trabajo produce síntomas de estrés, como la pérdida de respeto a sí mismo, desmotivación y una tendencia a refugiarse en el alcoholismo.

Margolis (1974) descubrió que la sobre carga de trabajo se encontraba asociada con una menor confianza de sí mismo, una disminución de la motivación para el trabajo, el aumento del ausentismo y una marcada baja en la aportación de sugerencias por parte de los empleados sobrecargados. La sobre carga puede ser responsable de la disminución en la calidad de la toma de decisiones, al deteriorar las relaciones personales y los índices de accidentes.

Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa (líneas de montaje con ritmos de trabajo impuestos y determinadas tareas de oficina) y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades. La falta de incentivos cuyas consecuencias se agravan a menudo por el hecho que el trabajador no domina la situación, también puede derivarse del uso de técnicas muy perfeccionadas. En algunos trabajos el individuo no dedica su tiempo a tareas monótonas. En ciertos puestos como el de vigilante o de operador es necesario acostumbrarse a largos periodos de tedio que pueden ser interrumpidos repentinamente por una situación de gran urgencia que trastorna la marcha de trabajo. Ello puede conducir a un quebrantamiento repentino del estado físico y mental del interesado. En situaciones de urgencia, las reacciones del trabajador son menos eficaces como consecuencia del tedio y la falta de interés por su trabajo (Daviso y Veno, 1980)

- c) **Organización del tiempo de trabajo.** La duración diaria de trabajo, así como la duración semanal, mensual, y la de toda la vida productiva, en gran medida estructura la forma de vida de la población activa. Están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población, evidentemente esto repercute en la salud.

El trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajador.. Durante la vida cotidiana, los efectos pueden manifestarse en el sueño, en las costumbres de alimentación, la vida familiar y las actividades sociales. Los trabajadores por turnos se quejan más frecuentemente que los trabajadores diurnos de cansancio y de desarreglos gastrointestinales (Cox, 1980)

Aunque el trabajo por turnos se hace menos estresante a medida que los horarios de trabajo se organizan mejor y los trabajadores reciben diferentes tipos de asistencia social, las restricciones a la participación social son una queja frecuente ente el personal que trabaja por turnos.

- d) **Modalidades de la gestión y del funcionamiento de la empresa:**

1. **Función de los trabajadores.** Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad del contenido de la tarea), cuando es contradictoria o cuando hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencias) esta situación puede ser en sí causa principal de estrés. Se ha indicado que una función ambigua o contradictoria puede ser causa de trastornos vasculares. El personal de dirección, los empleados de oficina y los trabajadores intelectuales están especialmente expuestos al estrés causado por la ambigüedad de su función.

Según Kasl (1979), entre el carácter ambiguo o contradictorio de la función y la satisfacción en el trabajo hay correlación muy marcada, pero que repercuten poco a poco en el estado de salud mental. Las reacciones personales frente a una función contradictoria varía considerablemente según la personalidad.

Ser responsable de la seguridad de terceros puede ser una causa de estrés profesional: las presiones a que están expuestos los operadores de centrales nucleares cuando se produce una situación inhabitual se debe a que la seguridad de las personas depende de ellos. Esta responsabilidad es factor de estrés para los policías y los guardianes de prisión. La preocupación por la seguridad de los pasajeros ha demostrado ser un poderoso agente de estrés para los controladores de tráfico aéreo (Cooper, 1980)

También es evidente que el estrés físico está relacionado con la edad y el grado de responsabilidad, cuanto más elevado son el uno como el otro, mayor es la probabilidad de diagnosticar factores de riesgo o síntomas de enfermedades cardiovasculares.

2. **Participación del trabajador.** Diferentes factores de la estructura orgánica y del medio ambiente de una empresa, como su política general, la falta de una auténtica consulta, la no participación en la toma de decisiones, la limitación de la iniciativa, constituyen un conjunto de elementos que influyen en gran medida en el bienestar de los trabajadores. Kroes (1974), Caplan y French (1975) indican que un nivel más elevado de participación contribuye a un aumento de la productividad, a un mejor rendimiento, a un grado menor de inestabilidad de la mano de obra y a una disminución de las enfermedades físicas y mental (así como trastornos de comportamiento causado por el estrés, como el alcoholismo y el tabaquismo)
3. **Relaciones en el medio ambiente de trabajo.** Se ha establecido una asociación entre el estrés profesional y las relaciones en el medio ambiente de trabajo; es decir las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores, sus subordinados y el apoyo social que le presentan los mismos. Cuando en un grupo la repartición de las tareas es ambigua, ésta puede acelerar el deterioro de las relaciones entre sus miembros, creándose así riesgos de tensiones psicológicas que revisten la forma de insatisfacción en el trabajo. (Caplan y French, 1975)

Al respecto Vazquez (2001) realizó un estudio en una institución gubernamental en México sobre perfiles de estrés y satisfacción laboral en jerarquías organizacionales los puestos operativos reportaron mayor inconformidad con respecto a sus supervisores en actividades de trabajo y el sentir que su jefe no se interesa por ellos y no recibir apoyo en sus actividades, lo mismo reportaron los supervisores el no tener apoyo por parte de los directivos y se encuentran constantemente sometidos a un estado de tensión, debido a la función que desempeña por las exigencias por parte de sus superiores, al igual que estar en contacto con sus subordinados para que cumplan con los planes establecidos.

4. **Introducción de cambios en el lugar de trabajo.** La competencia económica y la creciente libertad del comercio, obligan a las empresas para su subsistencia y la prosperidad, a cambiar su forma y manera de producción. Todos los sectores económicos tiene que hacer

frente a este problema evolutivo que tiene importantes consecuencias sobre los factores psicosociales.

Entre las omisiones y errores que se encuentran frecuentemente pueden citarse:

- Los cambios que no se preparan tecnológicamente y psicológicamente. Los trabajadores no reciben información ni formación anticipada y adecuada;
- Los nuevos métodos que no evalúan los costos humanos y no se conciben según los principios ergonómicos en la etapa de su planificación.
- Las medidas de apoyo que no se aplican suficientemente cuando se introducen cambios en el trabajo, como una nueva tecnología. Es necesario desplegar esfuerzos para reducir o amortiguar el impacto de las nuevas tecnologías en los trabajadores afectados mediante una nueva formación que tal vez mejore su situación profesional. Para los trabajadores de edad, deberían trazarse planes de jubilación. Habría que ofrecer oportunidades apropiadas a los trabajadores.

e) Cambios tecnológicos.

1. **Industrialización.** La industrialización acarrea problemas relacionados con la salud en el trabajo, especialmente por razones psicosociales. Entre los más importantes están los relacionados con los trabajadores de la región agrícola y rurales, con todos sus valores y creencias, y su adaptación a la nueva forma de su vida, a lo que suma su falta de formación. El abandono de una forma tradicional de vida en un ambiente conocido, la exposición al cambio, la posibilidad de ganar más y la rapidez con que estos cambios producen tienden a precipitar a los trabajadores con problemas de desadaptación. Sucede que muchos se ven forzados a vivir en condiciones insalubres, como las barriadas o villas de la miseria alrededor de las fabricas y separados de sus familias. El endeudamiento, el alcoholismo complican sus vidas. La tasa de suicidio entre los trabajadores tiende a ser más elevada. Estos problemas psicosociales relacionados con la industrialización son muy similares a aquellos que experimentaron los países industrializados en sus tempranas etapas al desarrollo. (OIT, 1984)
2. **Introducción de nuevas tecnologías.** Las condiciones de trabajo en instalaciones automatizadas han sido objeto de estudio de científicos centrados en la ergonomía y la higiene y en las operaciones computarizadas con pantalla, Gunnarson y Ostber, (1977) Cakir, (1979) establecen que la posibilidad de utilizar las facultades cognitivas reviste una importancia respecto al esfuerzo mental exigido y de las reacciones ante el estrés. El

proceso de entrada de la información es monótono, poco variable y nada estimulante. Las personas que lo efectúan se quejan de las reacciones del estrés y de trastornos de salud con mayor frecuencia que sus compañeros ocupados en tareas más variadas. Los cambios en el nivel de calificación del empleo a raíz de la automatización también influyen en las reacciones del trabajador. Cuando hay baja en el nivel de la calificación, el interesado se queja de que su trabajo es monótono. Gunnarson y Osterber (1977) indican que el 60% de los operadores terminales de computadoras con pantalla que se dedica anteriormente a tareas de oficina consideran que su nueva ocupación es monótona y cansada aun cuando era análoga a la anterior. Cuando las tareas computarizadas crean estrés y carga de trabajo, es debido a que el trabajo no es variado y limita demasiado la iniciativa del trabajador.

3. **Otros factores.** El desempleo y el subempleo están relacionados con los factores psicosociales en el trabajo. El temor de perder fácilmente el trabajo se añade a las tensiones vinculadas con éste. Las condiciones precarias, la inseguridad en el empleo, la familia numerosa, la alimentación deficiente, los bajos salarios todas estas combinadas, colocan al trabajador en una posición débil para enfrentarse a la pesada carga.

2.4 Condiciones Inductoras de Estrés.

2.4.1 Estresores.

Existe una gama de factores por la que las personas pueden padecer estrés, a estos factores se le llaman estresores, por lo general el trabajador no se enfrenta a un sólo estresor, sino que pueden existir varios dentro de su actividad. Se puede definir al estresor como un conjunto de situaciones físicas, psicológicas o sociales que tienen un carácter de estímulo y que con frecuencia producen tensión y otros resultados desagradables para las personas. (Sánchez, 1997)

Los Estresores dependen de:

- La apreciación que la persona hace de la situación.
- Vulnerabilidad al mismo y de las características individuales.
- Las estrategias de afrontamiento disponibles en el ámbito individual, grupal u organizacional.

Una conceptualización más operacional de los estresores que lleva a considerarlos y cuantificarlos en las siguientes dimensiones:

- a) Especificidad del momento en que se desencadena.

- b) Duración.
- c) Frecuencia de repetición.
- d) Intensidad.

De acuerdo a Aguayo y Lama (1998) La caracterización basadas en las dimensiones anteriores establecen una tipología como:

Estresores Agudos:

Comienzo de desencadenamiento agudo.

De corta duración.

Ocurre con poca frecuencia.

Presenta alta intensidad.

Estresores Crónicos:

No tienen inicio definido

Se repite con frecuencia

Pueden tener corta o larga duración

Pueden ser de baja o elevada intensidad.

Estresores de la Vida diaria:

Comienzo definido

Son de corta duración.

Ocurre con frecuencia.

Son de baja intensidad.

Estresores Catastróficos:

Tienen un comienzo definido

Ocurren con poca frecuencia

Son de fuerte intensidad.

Como se ha visto no todos los estresores tienen su origen en el centro laboral o de las tareas que comprenden el puesto de trabajo. Una clasificación propuesta por Muller y Limroth en 1976 (Citado en Rodríguez, 2001) consta de:

- 1) **Estresores Físicos.** Estos incluyen cualquier tipo de actividad corporal como carga de cosas pesadas, recorrer distancias grandes, nadar etc., pues este tipo de actividades hacen que el

organismo disponga de mayor cantidad de energía para realizar este tipo de tareas, estas condiciones nos obligan a una reacción de estrés pues tenemos que adaptarnos a las condiciones que podamos encontrar, estas pueden ser los cambios de temperatura, el ruido, el polvo, la higiene en el lugar de trabajo, los estímulos ópticos. Las condiciones internas del organismo, son aquellas que ponen en marcha dentro del cuerpo procesos que deben responder a las situaciones estresantes como virus, bacterias etc.

- 2) **Estresores Psicológicos y Estresores Sociales.** Éstos dos están íntimamente ligados, las personas experimentan ansiedad, conflictos de presión, que son producidos por su interacción con el medio ambiente, como en el hogar, en la vida laboral, el gozo por el tiempo libre, tránsito vehicular, los medios de comunicación social, la estructura familiar y organizacional, así como las relaciones sociales, como ya se ha mencionado los estresores normalmente los encontramos en la cotidianidad, Ivancevich y Matenson (1989) Clasifican a los estresores dentro del ámbito laboral:

A) Estresores del medio ambiente. Como ya se mencionó son condiciones o fenómenos ambientales lo que producen emociones estresantes como la temperatura extrema, iluminación, ruido, vibración y movimiento, contaminación ya sea vía respiratoria, vía digestiva y vía cutánea.

B) Estresores individuales. Como su nombre lo indica se presenta en el orden individual, éstos explican primordialmente el estrés producido en las organizaciones. Los estresores individuales han sido estudiados más que cualquier otra categoría y existe mayor acuerdo bajo este rubro.

Ivancevich y Mattenson (1989) postulan cinco principales estresores en el ámbito individual:

- 1) **Rol Conflictivo.** La forma de comportamiento del empleado en lo individual, en cierto puesto, depende de muchos factores. Algunos de estos tienen su raíz en el empleado, otros en la organización. La combinación de lo que espera y exige el empleado de sí mismo y de otros miembros de la organización da como resultado un conjunto de fuerzas que se denominan presiones de rol. Cuando surge una situación en la que dos o más presiones se encuentran en conflicto, existe una condición de rol conflictivo. Los roles conflictivos estarán presentes siempre que el cumplimiento de un conjunto

de presiones dificulte, objete o imposibilite el cumplimiento de otro conjunto de presiones.

El rol conflictivo puede ser objetivo o subjetivo. Será un conflicto de rol objetivo cuando existen dos o más personas dando ordenes contradictorias. En cambio un rol subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las ordenes formales que recibe un individuo y los propios valores y metas del sujeto. (Slipak, 1999)

- 2) **Ambigüedad del rol.** Ivancevich y Mattenson (1989) definen la ambigüedad del rol como una falta de claridad sobre el papel que esta desempeñando, los objetivos del trabajo y el alcance de sus responsabilidades en el trabajo individual.

La ambigüedad de rol es causante de estrés, depresión y el deseo de abandonar el puesto de trabajo cuando esta situación se mantiene en el tiempo y de forma crónica. Es característica de este caso la disminución del autoestima ante la falta de satisfacción por lo que la tarea se ejerce. (Slipak, 1999)

Las especificaciones confusas de las funciones también hacen difícil asignar prioridades a nuestras diversas tareas y distribuir cantidades apropiadas de tiempo a cada una de ellas; dos factores que a su vez son fuentes principales de estrés.

- 3) **La sobrecarga de trabajo.** Que se da cuando el trabajador tiene muchas tareas que hacer y poco tiempo para realizarlas
- 4) **La responsabilidad por otros.** Actúa como estresor ya que resulta por naturaleza específica de responsabilidad particularmente en lo que se refiere a la toma de decisiones.
- 5) **Relacionados con el desarrollo de la carrera.** En cada etapa el individuo se encuentra sometido a tensiones y pruebas que superan con más o menos dificultad. El inicio de la carrera en la actual sociedad, coloca a las personas en una competencia intensa para adquirir empleo o una situación más elevada. El medio profesional se acompaña de decepciones: disminución o freno del progreso o limitación de oportunidades, por lo cual es un factor potencial de estrés.

Otra causa de estrés depende de las promociones en las empresas y de los cambios sociales y culturales. El aumento en el ritmo de los cambios tecnológicos, la adaptación de las empresas obligadas a crear nuevos productos, a conquistar nuevos mercados, modifican el paso del desarrollo profesional en el seno mismo de la empresa, así como la edad promedio de los empleados y dirigentes de las compañías, el estrés se presenta dado que la permanencia del individuo en las empresas es más corta. (Ramos, 2001)

- C) **Estresores Grupales.** Los grupos de trabajo tienen influencia sobre los miembros; la influencia del grupo determina el cumplimiento de trabajo de sus miembros, da forma a las creencias, altera las percepciones, preferencias, actitudes y valores, aumenta la responsabilidad psicológica e incrementa el conocimiento del trabajo. No obstante la influencia de grupo puede crear estrés en el individuo.

Ivancevich (1989) Identifica cuatro factores como Estresores grupales:

- 1) **Falta de cohesión en el grupo.** Raven (1981) define la cohesión de grupo como la suma de las fuerzas positivas que actúa en todos los miembros del grupo para permanecer dentro de él, por lo cual nos atraen los grupos cuyos miembros simpatizan.

Shaw (1995) postula que la cohesión de grupo se refiere al grado en que los miembros se sienten motivados a permanecer en el grupo. Los miembros de un grupo con cohesión elevada manifiestan energía en las actividades.

Los miembros del grupo que se sienten atraídos por el grupo, trabajan con gusto para alcanzar los objetivos grupales, consecuencia de ello es la mayor productividad de los grupos con mayor cohesión.

- 2) **Apoyo inadecuado.** Shaw (1995) sugiere que la pertenencia de un grupo puede resultar gratificadora por sí misma para el individuo, con independencia de quienes sean los miembros del grupo, las actividades o los propósitos de éste.

Los efectos de los estímulos Estresores en el empleado se reducen cuando otros comparten el estrés. La simple convivencia con otros y la capacidad de observar su conducta en momentos de estrés es una forma de apoyo grupal.

El apoyo grupal puede considerarse como un recurso con el que cuenta el individuo que esta haciendo frente a una situación de estrés

La falta de recursos es en sí misma, un estresor para algunos individuos. No todos los empleados prefieren o valoran el apoyo grupal. Algunas personas no experimentan la sensación de disminución del estrés por el apoyo emocional que le brindan los compañeros de trabajo. Por otra parte para aquellos empleados que necesitan de ayuda emocional, el apoyo de grupo puede significar un elemento potencial de estrés. (Ivančevich y Mattenson, 1989)

- 3) **Conflicto intra- intergrupalo.** Raven (1981) denomina al conflicto como una relación en la que las personas son negativamente interdependientes respecto a sus metas, los medios o ambos de los fines del grupo.

Uno de los hechos de la vida organizacional es que ningún grupo tiene los suficientes recursos para satisfacer todas sus necesidades internas y para cumplir con todos los requerimientos externos, debido a que existe escasez de libertad, autoridad y recursos.

A su vez Hammer y Organ definen en 1978 (Citado en Ramos, 2001) tres conflictos de categorías intergrupalo:

- El conflicto de roles: es cuando las expectativas de dos o más posiciones ocupadas por una persona son incompatibles
- Conflicto de asuntos: que implica un desacuerdo entre los miembros de un grupo ante la solución de un problema. El desacuerdo puede ser ocasionado por diferentes percepciones, niveles de experiencia, valores personales o fuentes de información.
- Conflicto de interacción: que se presenta cuando una parte culpa a la otra de un suceso o se quiere frenar los recursos necesarios para lograr el fin del grupo.

El conflicto intergrupalo es inevitable en las organizaciones debido a que cuando los grupos dependen de los unos y otros para llevar a cabo las tareas, existe un área potencial para el conflicto.

Los conflictos dentro y entre los grupos pueden crear una atmósfera de incomodidad para los empleados, las riñas y detalles desagradables que acompañan a los conflictos, ponen en marcha la actividad estresante .

D) **Estresores Organizacionales.** La realización de la actividad laboral no tiene sentido sólo profesional, sino que en ella se implica al individuo como totalidad, al producir ideas y vivencias muy diversas, que afectan su autoestima, su seguridad emocional, el logro del prestigio social y la comunicación, entre otras cosas.

Dentro de este grupo se identifica los diferentes tipos de estresores que se encuentran inmersos en el desempeño laboral del individuo tales como:

- 1) **Clima Organizacional.** Cada organización tiene su propio carácter, una atmósfera particular propia de su esquema productivo. Este clima condiciona la conducta de los individuos que la integran , pero su valoración es difícil de lograr, ya que su medición carece de rigor científico. Puede ser un clima tenso, relajado, cordial o no . Todo ello produce distintos niveles de estrés en los individuos, según la susceptibilidad o vulnerabilidad.
- 2) **Estilos gerenciales.** Pueden estar determinados por estructuras rígidas e impersonales, por una supervisión o información inadecuada, por la imposibilidad de participar en las decisiones.
- 3) **Diseños y características de puestos.** Permiten la motivación para el progreso dentro de la organización laboral.
- 4) **Fechas topes no racionales.** No requiere mayor detalle descubrir el mayor impacto que produce el establecimiento de metas inalcanzables en los tiempos prefijados para ello.
- 5) **Control de sistemas informáticos.** Cuando los integrantes de la organización, objetivamente o subjetivamente, no dominan o controlan los sistemas informáticos que se utilizan, se generan situaciones de ansiedad y estrés que disminuyen la eficiencia . (OIT, 1986)

E) Estresores Extraorganizacionales. Los Estresores extraorganizacionales son los que se plantean fuera del ámbito de la empresa. Comprende los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo. Algunos estudios como los de Langer(1963) y Handy (1978) sugieren que es mayor la incidencia de los factores estresantes laborales sobre la vida familiar y conyugal, pero también existe una interrelación hogar- trabajo (Ivancevich y Mattenson, (1989) La inadecuada interconexión hogar- trabajo genera conflictos psicológicos, fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como un deterioro de la relación conyugal y familiar. Las particularidades y períodos de la historia de un país, su situación económica y social, inciden en forma directa en el individuo. Así vemos cómo cualquier especialista en la salud encuentra un aumento de las enfermedades psicosomáticas ante las crisis económicas y un notable aumento en los conflictos sociales y familiares. Los problemas dentro de las organizacionales o estresores intraorganizacionales inciden en la vida personal del sujeto, provocando dificultades hogareñas, que al aumentar se potencian, generando un estrés posterior que se lleva nuevamente al ámbito laboral y genera dificultades en el rendimiento laboral, produciéndose un círculo vicioso de retroalimentación (Peíro, 1993) Debemos tener en cuenta que los trabajadores invierten una gran parte de su tiempo de trabajo, encontrando una parte sustancial de su identidad y ratificación personal en sus tareas; sin embargo estas condiciones no son siempre valoradas por las empresas, ni aun por los propios trabajadores.

Cualquier cambio en las rutinas de nuestra vida puede ser estresante, tanto en términos de la manera en que los percibimos como es el aumento de la frecuencia de la enfermedad física.

En el año de 1967 se formó la Escala de Holmes- Rahe, que sitúa valores en donde arbitrariamente señala acontecimientos de mayor a menor estrés. Estos valores se atribuyeron por una muestra de 394 individuos a los acontecimientos incluidos (Rodríguez, 2001)

Tabla 1. Para hacer más manejable esta tabla, se redujo la puntuación de 500 a 50 en el matrimonio de tal manera que la calificación más grande fuera de tres dígitos

RANGO	EVENTO	VALOR DE LA MEDIDA
1	Muerte del conyuge	100
2	Divorcio	75
3	Separación Marital.	65
4	Encarcelamiento	63
5	Muerte de un familiar cercano	63
6	Lesión o enfermedad personal	53
7	Matrimonio	50
8	Despido de trabajo	47
9	Reconciliación marital	45
10	Jubilación	45
11	Cambio de salud de un familiar	44
12	Embarazo	40
13	Dificultades sexuales	39
14	Llegada de un nuevo miembro	39
15	Readaptación empresarial	39
16	Cambio en el estado financiero	38
17	Cambio de una línea de trabajo	36
18	Discusión con el cónyuge	35
19	Hipotecas	31
20	Cambio de responsabilidades en trabajo	29
21	Un hijo abandona el hogar	29
22	Problemas con los parientes políticos	29
23	Logro personal sobresaliente	28
24	Cónyuge que comienza o deja de trabajar	26
25	Comienzo o fin de de un ciclo escolar	26
26	Cambio en las condiciones de vida	25
27	Revisión de los hábitos personales	24
28	Problemas con el jefe	23
29	Cambio en las horas de trabajo	20
30	Cambio de residencia o escuela	20
31	Cambio en los entretenimientos	19
32	Cambio en las actividades religiosas	19
33	Cambio en las actividades sociales	18
34	Prestamos menores	17
35	Cambios en los hábitos de sueño	16
36	Cambio en la cantidad de reunion de los familiares	15
37	Cambio en los hábitos alimenticios	15
38	Vacaciones	13
39	Fiestas tradicionales	12
40	Violaciones menores	11

2.5 Efectos del estrés.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reporta que la mitad de la gente que trabaja lo hace en condiciones de insatisfacción, cerca de un 90% invierte más tiempo y energía en el trabajo de lo requerido lo cual ocasiona que se detengan proyectos de vida.

Según Silva y Zamudio (1994) cuando el trabajador es o se siente incapaz de controlar las condiciones de trabajo se enfrenta a las exigencias de orden social, por lo que puede que se desarrolle estrés y por ende reacciones fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales, que a continuación son mencionadas:

2.5.1 Efectos fisiológicos.

La reacción del estrés provoca en primera instancia un aumento de catecolaminas y corticoesteroides en la sangre, elevando con esto las concentraciones del azúcar en la sangre, lo que pudiera facilitar la aparición de la Diabetes Mellitus. A su vez, la liberación de cortisona secretadas por las glándulas suprarrenales al torrente sanguíneo, suprime las reacciones alérgicas que podrían interferir con la respiración, pero esto disminuye las reacciones inmunitarias del cuerpo a todo tipo de infecciones y puede incrementar el riesgo de una úlcera péptica. Por lo que los efectos inmediatos desaparecen, las reacciones alérgicas pueden regresar con mayor fuerza como ejemplo de ello los estados de asma empeoran en estado de estrés. (Ivancevich y Mattenson, 1989)

Cuando se libera colesterol secretado por el hígado al torrente sanguíneo para mayor disposición de energía, puede provocar una concentración elevada y permanente de colesterol correlacionada con un riesgo mayor de arteriosclerosis (endurecimiento de las arterias) un factor principal en los infartos al miocardio y enfermedades cardíacas. Así mismo la presión alta provocada por el estrés puede producir el desarrollo de apoplejía o daños al riñón.

En estado de estrés los sentidos se agudizan y el desempeño mental mejora, pero si esto se prolonga demasiado tales efectos se invierten y disminuyen las respuestas sensoriales y mentales.

El estrés induce una disminución de la producción de hormonas sexuales, pero cuando ésta continúa demasiado puede provocar impotencia, frigidez, amenorrea, agudización de los síntomas premenstruales, esterilidad entre otros. (Silva y Zamudio 1994)

Si la aceleración del metabolismo continua por mucho tiempo, produce agotamiento, pérdida de peso y por último colapso físico e inclusive la muerte. (Ivancevich y Mattenson, 1989)

Autores como Scheifer y col. (1986) Linny y Jensen (1984) (Citado en Rodríguez, 2001) han comprobado que la depresión y el duelo afectan la función inmune. Los cambios inmunológicos pueden deberse a cierto sentido de pérdida como las personas que han perdido su empleo o personas divorciadas. Otra clase de alteración mental que influye en el sistema inmunológico es la ansiedad producida por los exámenes, enfermedades crónicas y hasta por el estrés provocado en los laboratorios.

Otros efectos diversos son la taquicardia, sequedad en la boca, exudación, dificultad para respirar, escalofríos, entumecimiento, escozor de las extremidades, dolores de cabeza (leves o migrañas), sensación de opresión en el pecho, dolores de espalda, dolores abdominales, diarrea, estreñimiento, hiperacidez estomacal, dispepsia, úlcera gástricas y duodenales, colon irritable, afecciones de la piel, caída del pelo.

Una enfermedad de tipo social es la drogadicción y el alcoholismo, que puede tener sus raíces en el estrés generado por el cansancio físico y mental. Algunas personas buscan aliviar con el alcohol su agotamiento y sus miedos y sus presiones a sus actividades cotidianas que los tiene sometidos. El alcohol puede levantar el ánimo durante un breve lapso y de este modo favorecer aparentemente la relajación. El consumo permanente del alcohol y algunas drogas puede provocar acostumbamiento y múltiples problemas de salud y de relación en el trabajo y con la familia, lo cual provoca un mayor estado de estrés. El fumar, también es una reacción del estrés igualmente difundida y perjudicial. Los efectos de la droga, el alcohol, el café y el tabaco se potencian mutuamente. (Dejour, 1990)

2.5.2 Efectos Cognitivos

Para Ramírez (1994) El individuo al estar enfrentando constantemente a una serie de exigencias externas que comienzan a elevarse más allá de las posibilidades normales de manejo desarrolla ciertas alteraciones como son:

- Decremento del período de concentración y atención. (mayor distracción)
- Deterioro de la memoria a corto plazo, así como dificultad para organizar y planificar proyectos complejos.

- La velocidad de respuesta se vuelve impredecible.
- Aumento de toma de decisiones incorrectas o aumento de la frecuencia de errores.
- Deterioro de la capacidad de organización y planeación a largo plazo.
- Aumento de los delirios y de los trastornos del pensamiento.
- Se recurre constantemente a la fantasía alejándose de las soluciones reales a los problemas.
- Incapacidad para tomar decisiones de alto riesgo
- Olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.

2.5.3 Efectos Emocionales.

La percepción de un medio ambiente hostil, la frustración, la impotencia y el afrontamiento activo pero infructífero para poder controlar efectivamente el estímulo estresor van formando en el individuo una serie de respuestas emocionales que agudizan los conflictos ya existentes en él, además que actúa como bloqueo para enfrentar otras condiciones ambientales aversivas. Entre los efectos emocionales más significativos desarrollados por el estrés, se pueden mencionar:

- Aumento de la tensión física y psicológica, disminuyendo la capacidad para relajarse y detener la preocupación y la ansiedad.
- Aparecen cambios en los rasgos de personalidad y se da un aumento de las hipocondrías (por ejemplo las personalidades pulcras y cuidadosas pueden volverse desaseadas y desordenadas) también empiezan a surgir enfermedades sin causa justificable. (Silva y Zamudio, 1994)
- Se intensifican los problemas de personalidad existentes (empeora la ansiedad, la hostilidad, la depresión, la impotencia etc.) En los estudios realizados en hospitales Calderón en Costa Rica y México, Campos y Meza (1990) encontraron la existencia de algunos trastornos asociados con el estrés tales como el sentimiento de inseguridad, depresión, ansiedad y trastornos psicósomáticos.

- Debilitamiento de las restricciones morales y emocionales. Se debilitan los códigos de conducta y el control de los impulsos sexuales. (o pueden volverse muy rígidos)
- Sentimientos de fracaso o la pérdida repentina de la autoestima y del interés general en asuntos diversos.
- Dificultad de aceptar sus sentimientos hacia otras personas.
- Problemas matrimoniales y familiares.

2.5.4. Efectos Conductuales.

Según Montes de Oca (1997) existen consecuencias conductuales derivadas del estrés de carácter diverso, en donde la sobretensión de las exigencias externas, pueden manifestarse:

- Aumentan los problemas del habla tales como la tartamudez, lapsos, lingua, vacilación.
- Aumento o disminución del consumo de alimentos, o como ya se menciona de las drogas o el alcohol.
- Ausentismo, por medio de enfermedades reales o de excusas inventadas; Se incrementan los retardos, las faltas al trabajo se vuelve un problema para las personas.
- Alteraciones de los patrones de sueño.
- Disminución de los intereses y el entusiasmo en general.
- Se resuelven los problemas a un nivel superficial. Existe una tendencia a ignorar la nueva información.
- Aparecen patrones de conducta excéntricos (manerismos extraños, exageraciones, indiferencia inapropiada.)
- Aumento de las conductas violentas y comportamientos de riesgo.

- Abandono de trabajo.
- Puede aparecer amenaza de suicidio.

2.5.5 Efectos Organizacionales.

Según Villavicencio (2003) existen condiciones laborales que resultan ser demasiado estresantes para el individuo, quien puede manifestarlo o coadyuvar a que se presente en alguna de las siguientes situaciones:

- Ausentismos o retardos constantes.
- Muy pocas relaciones laborales, poca cooperación o disposición para el cambio, conformismo, indisciplina, falta de creatividad.
- Baja productividad. Un trabajador o empleado que trabajó a disgusto, cansado desmotivado, tenso, rinde al mínimo de sus esfuerzos y capacidades.
- Se eleva el índice de accidentes por causas humanas.
- Aumenta la rotación de personal.
- Antagonismo e insatisfacción en el trabajo.
- Problemas derivados de la comunicación informal.
- Conflictos generados de las malas dinámicas interpersonales y de los grupos de trabajo.

2.6 El estrés Como Un Gasto En Las Empresas.

El estrés es un fenómeno que afecta fuertemente a la empresa moderna. Desde los inicios de la década de los 80' que se ha estudiado el efecto del estrés en la reducción del rendimiento laboral. Los seguimientos realizados muestran aumento de bajas laborales por enfermedad, rotación laboral prematura con elevados cambios en los trabajadores, pérdidas cuantitativas y cualitativas de producción. (Rodríguez, 2001)

Desde el punto de vista de los trabajadores, estudios realizados en 1992 por la compañía de seguros Northwestern National Life Insurance Company señala que en un 40% de los trabajadores evaluados consideran que su trabajo es “muy estresante” o “extremadamente estresante”, mientras que un cuarto de trabajadores consideran a su trabajo como el principal estresor de su vida . (Rodríguez, 2001)

Un 29% de los trabajadores del estudio de la Universidad de Yale (1997) se sienten desde poco a “extremadamente estresados” por su trabajo.

Otro estudio, del Families and Work institute (1998) señala que un 26% de los trabajadores estudiados se sienten estresados en su trabajo “frecuentemente” o “muy frecuente”. (Acevedo, 1995)

Tres de cuatro trabajadores sienten que actualmente se vive con más estrés en el trabajo que hace una generación atrás (Princeton, 1997. Citado en Acevedo, 1995), Además opinan que los trabajadores en el trabajo tienen una relación mucho más estrecha con sus problemas de la salud que cualquier otro aspecto de su vida, incluidos problemas económicos y familiares.

Costo de Ausentismo y rotación.

Las estimaciones de Cooper (1983) acerca del costo del ausentismo y las enfermedades relacionadas con el estrés señala lo siguiente:

- **En el Reino Unido:** Los costos del absentismo laboral debidos al estrés en 1987-1988 alcanzaron los 5000 millones de libras, esta cifra podría aumentar en caso de sumarlo en el costo de trescientos millones de días de trabajo perdidos por problemas neuróticos, no considerados como debidos al estrés.
- **En Austria.** El costo de la indemnización por estrés es el 16% del total de las indemnizaciones.
- **Estados Unidos (California):** Los costos de indemnizaciones por el estrés entre 1985-1987 fueron de 263 y 383 millones de dólares.
- **En Países bajos:** Cada día 116 personas (Una persona de cada cuatro minutos durante la jornada laboral) recibe un diagnóstico de este tipo es decir, de alteraciones psicológicas producidas por el estrés laboral (Aguayo y Lama, 1998)

Hay otros costos menos evidentes, que se presentan en forma de accidentes, lesiones, e incluso de sabotaje, que puede ser resultado de la frustración producida por el estrés. Si un trabajador está demasiado estresado ante un problema, es posible que no encuentre una salida creativa o no capte la

globalidad de una situación. ¿ Cuánto más ganaría una empresa si aumentara la creatividad de su personal? O ¿ Si aumentará la calidad de toma de decisiones de su ejecutivos ?

No se debe de olvidar, aunque sea difícil de costear, el estrés originado por el deterioro de la calidad de vida, tensión en las relaciones interpersonales, conyugales y familiares.

Estudios en economía en salud, como el estudio HERO (Helth Enhancement Research Comitee), indagó sobre las relaciones entre riesgos en la salud y los gastos médicos, concluyó que los gastos en los cuidados de salud de trabajadores que reportan niveles de estrés son alrededor de un 50% más altos que aquello que no tienen nivel de estrés. (Rodríguez, 2001)

Respecto de la duración promedio del ausentismo, las estadísticas son relativamente concidentes, con 20 días en EE. UU y 21 en nuestro país, pero como siempre los promedios son sólo un pálido reflejo de la realidad, pues el rango de la variabilidad de la duración del ausentismo es muy amplio, desde uno tan breve como 2 como uno tan prolongado como sobre los 100 días.

Costos ausentismos y rotación conforman un enemigo para la administración de cualquier negocio, pues cualquier enfermedad que signifique ausencia de un trabajador en su puesto de trabajo, le presenta a la empresa deterioro de la productividad, por diversos mecanismos.

El más evidente es el de ausentismo como se hace más frecuente en la actualidad, lo normal es tender una racionalización de los recursos humanos que propicia su máxima utilización. La consecuencia obvia será no-producción, menor producción o retraso de producción.

Un segundo efecto es el reemplazo. Un reemplazo interno que cubra la emergencia, por la misma causa anterior, implicará ya no sólo uno, sino dos puestos parcialmente descubiertos.

Un reemplazo externo no siempre estará disponible como una calificación al 100% por lo que se puede esperar pérdidas por la inexperiencia, calidad insuficiente, mala seguridad, hasta que logre alcanzar un nivel de entrenamiento óptimo. Previos a eso están los costos de movilizar la máquina administrativa de selección, reclutamiento y otras para encontrar personal idóneo. (Acevedo, 1995)

Como se ha visto , el estrés repercute en casi todos los ámbitos , por lo que varios investigadores se han dedicado a estudiar el estrés y otros se han interesado en disminuir el estrés dentro de las organizaciones, en el siguiente capítulo se expondrá un diagnóstico y técnicas útiles para controlar el estrés en las empresas.

CAPITULO III.

DIAGNOSTICO Y TÉCNICAS DE MANEJO DEL ESTRÉS.

3. Diagnóstico del Estrés.

Tradicionalmente se ha considerado a la salud como una condición de equilibrio y a la enfermedad como la alteración de dicha condición. Recientemente la salud ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS), no simplemente por la ausencia de enfermedades, sino el estado de bienestar físico mental y social. (Silva y Zamudio, 1994)

El avance de la salud en este sentido, es cuestión de interés legítimo para todas las instituciones, es importante en los ambientes laborales y dentro de este medio el desempeño en el trabajo (productividad). Importante no por sus consecuencias sociales deseables, sino por que es parte ineludible de las condiciones que determinan la efectividad y la eficacia del trabajador y por ello la organización.

Para la mayoría de las personas que laboran, el trabajo representa un compromiso social que idealmente debe de ser satisfactorio a nivel individual, que contribuya a mejorar el nivel de vida en un equilibrio en relación a su integridad mental y su salud y que le permita el disfrute del tiempo necesario para descansar y recuperar su energía física y mental. Desafortunadamente en ocasiones esto no sucede con algunos trabajadores, para los cuales el ambiente de trabajo es fuente de tensión y estrés.

Por estas razones, en términos de salud y de efectividad y eficiencia organizacional, el diagnóstico del estrés es de importancia crítica; por lo que el primer paso para el manejo del estrés puede ser el reconocimiento o la concientización de que el estrés puede ser causa subyacente en la conducta disfuncional del individuo y que éste debe de reconocerlo.

Aún cuando las teorías difieren, comparten las suposiciones de que los eventos desagradables de la vida y con ello el estrés desempeña un papel fundamental en el origen de la enfermedad o contribuye a ésta.

La medicina psicosomática supone que toda experiencia psicológica y social se relaciona con la fisiología de la persona. A pesar de estar conscientes de que los sentimientos guardan relación con los cambios corporales, no siempre se demuestra que tales sentimientos produzcan desequilibrio en el cuerpo o aumente la susceptibilidad a contraer padecimientos. (Sánchez, 1997)

Lazarus y Folkman (1986) opinan que el estrés presente en una situación dada se basa en la manera en cómo el sujeto percibe. La percepción depende de la multiplicidad de factores que incluyen la dotación genética, las necesidades y aspiraciones individuales básicas, las primeras influencias condicionantes así como un cúmulo de experiencias vitales y de presiones culturales, pero ninguno de tales factores puede considerarse aisladamente para poner énfasis sólo en él.

Desde el punto de vista organizacional, el punto de partida para el diagnóstico es considerar que el personal se encuentra expuesto a estresores potenciales que constituyen una fuente real de estrés en la organización y esto puede producir alteraciones en las diversas áreas de relación del individuo, como son: la laboral, la social, emocional, familiar y física. Es obvio que también se vean afectadas la productividad y la calidad misma del trabajo que se desempeña ante la interrelación constata del estrés.

La relación que explica al estrés como una respuesta adaptativa está mediada por características:

- a) Individuales que pueden abarcar la edad, el sexo, la clase social, condiciones de salud y la herencia.
- b) Psicológicas que comprenden componentes de actitudes, creencias, valores en relación con la personalidad de cada individuo.

Lo anterior hace referencia a la diferencia de la respuesta de la persona, mientras que los estresores se encuentran en las condiciones del medio ambiente que la inducen.

Esto conduce a encontrar grupos heterogéneos, sin importar su nivel socioeconómico y cultural. De esta forma se considera al profesional, al ejecutivo, al obrero, a la ama de casa etc. Cada cual con su nivel de estrés, con la participación de las experiencias o vivencias de cada persona que refleja la condición de sus diferencias individuales.

A través del autodiagnóstico, se pueden advertir algunos indicadores personales del estrés como ya se menciono en el capítulo anterior como son las jaquecas originadas por la tensión, insomnio, fatiga crónica, hiperventilación, perdida del apetito, impaciencia, prisa, aumento en la ingestión de alcohol o drogas entre otras.

De la misma forma que hay índices de sobrecarga de estrés, hay otros indicadores que muestran que se opera en un nivel de estrés óptimo. Cuando la persona se encuentra estimulada se siente bien, esta mentalmente alerta, tiene una aguda percepción realista y esta en calma bajo situaciones importantes

sujetas a una gran presión, probablemente estará experimentando lo que es la cualidad óptima de estrés. Estos indicadores positivos brindan información de diagnóstico tan importantes como los negativos.

Cualquiera que sea el parámetro indicativo (positivo o negativo), existen diversas formas de categorizar las estrategias y técnicas para el manejo y técnicas para el estrés, una sería la prevención, que es algo que se hace para eliminar el estresor o para impedir que se convierta en una fuente de estrés. Otra sería poner el remedio que es algo que se hace para ayudar a disipar o a confrontar un estrés o diestrés negativo.

Existen también los métodos organizacionales y los individuales. Los primeros incluyen medidas tomadas por la empresa a fin de minimizar el estrés potencialmente dañino en el ambiente laboral, como ejemplo; los roles conflictivos, la sobrecarga de trabajo y la falta de cohesión. Los individuales se refieren a las acciones y las actividades desarrolladas por el individuo que pueden o no llevarse a efectos dentro de la organización.

Para diagnosticar el estrés generalmente se aplican cuestionarios y entrevistas. (Anexo 1) Así mismo se pueden hacer registros personales diarios de la acumulación de sucesos que precipitan una respuesta de estrés. El uso diario incluye dos fases principales: la fase de registro, que es identificar y escribir las experiencias estresantes y la fase del análisis en donde se reflexiona acerca de los antecedentes externos y la participación del individuo en el suceso. (Vázquez, 2001)

El punto central está en la identificación de los problemas potenciales en las primeras etapas que permitan al especialista de la salud tratar o prescribir la forma en que se reduzca al mínimo la probabilidad de que el problema se convierta en patológico.

En forma similar la estrategia preventiva por parte de las organizaciones, busca identificar y corregir los problemas ambientales y laborales antes de que se vuelvan fuentes de tensiones y trastornos que repercutan en la productividad.

La estabilidad en su integridad mental y salud y en la efectividad en el área laboral de los empleados es posible si la prevención y la proacción son el punto focal de una organización.

Existen en la actualidad nuevas formas más saludables y productivas de trabajar, gracias al manejo del estrés en forma preventiva. El diagnóstico oportuno de estresores en el ámbito laboral constituye la parte de concientización para afrontar el estrés y canalizarlo positivamente.

3.1 Procedimientos y Técnicas .

En muchos países se están elaborando programas para combatir el estrés, estos invitan a los trabajadores a adecuar su entorno laboral a sus necesidades y a los directivos a promover tales adaptaciones, a fin de reducir las tensiones psicológicas y sociales así como el riesgo de tener accidentes. Con la finalidad de que los trabajadores tengan un auxiliar en la detección de las fuentes de estrés dentro del puesto de trabajo. (en el anexo 2 y 3 se muestran un instrumento que ayudará a identificar las fuentes de estrés.)

Aunque la magnitud de este problema no está totalmente considerado en la documentación estadística normal, los tópicos de estrés aparecen con mayor frecuencias en debates de muchos países, presión laboral y una mayor sensación de impotencia en el trabajo por otros

Como ya se mencionó la prevención de este factor y de muchos otros que afectan negativamente la salud de los trabajadores no puede ser tratada individualmente, sino de forma integral en lo que trabajadores y empresa desarrollen las actividades y mecanismos para encontrar verdaderas soluciones.

Cuando sabemos que tan estresado se encuentra el individuo, podemos llevar a cabo un plan de acción en contra del estrés. Este plan puede efectuarse tanto dentro de las organizaciones como fuera, aunque es recomendable que siempre se realice en un lugar cómodo, si es en su hogar, o bien en el auditorio de capacitación, mientras que las actividades físicas deben realizarse en condiciones adecuadas. A continuación se presenta algunas técnicas conductuales para ayudar a disminuir el estrés. En el anexo 4 se presenta una hoja de evaluación para los ejercicios que se presentan, para la medición se debe utilizar un termómetro de temperatura periférica. Si cuenta con dicho instrumento puede utilizar un aparato para medir la presión arterial, sin embargo la medición no debe ser tan precisa, pero para el fin que tendrá el programa funcionará.

3.1. 1 Ejercicios de Relajación

3.1.1.1 Relajación Muscular Progresiva

Es recomendable que estos ejercicios sean realizados entre dos personas, uno para facilitar las instrucciones y la persona a relajar. Tómese el tiempo que considere necesario.

Postura inicial.

Siéntese cómodamente con la espalda recta, los pies apoyados en el piso y las rodillas ligeramente separadas.

Procure que la ropa que lleva puesta sea cómoda y que no tenga ningún accesorio que ejerza alguna presión.

Se trabajan diversos grupos musculares tensando y relajando progresivamente.

Procure que al hacer dicho ejercicio la tensión muscular se haga dentro de los límites tolerables sin que este ejercicio resulte doloroso.

Procedimiento.

Colóquese en posición cómoda. Estirando su brazo derecho al frente, cierre el puño, apriete lo más fuerte que pueda, mantenga la tensión (Sienta la tensión que ha logrado en el brazo y en el puño) afloje lentamente, muy despacio y fíjese que ocurre, que cambios observa, fíjese en su piel. Deje sueltos sus músculos, relajados, sin fuerzas y compare esta tensión hace unos instantes. Repita el mismo ejercicio en el brazo de la izquierda y por último hágalo con ambos brazos al mismo tiempo.

Ahora descanse y respire profundamente. Vamos hacer el ejercicio de tensar y relajar los músculos de la cara. Levante las cejas, mantenga la tensión unos instantes, fíjese en esa tensión y afloje muy despacio y lentamente y fíjese en los cambios que han ocurrido.

Ahora cierre los ojos y haga el mismo ejercicio de tensar y ahora vaya relajando los músculos de las mandíbulas y ahora vaya aflojándolos lentamente.

Seguimos con la cabeza y el cuello hacia atrás, luego hacia delante. Ahora levante sus hombros como si quisiera alcanzar sus orejas, observe las sensaciones de tensión que se va produciendo y deje que la relajación comience, dejando que los hombros regresen a la posición original lentamente. Repita el ejercicio una vez más, levante los hombros, sienta la tensión y deje ahora que se relajen, mientras regresan lentamente a su posición original, respire profundamente mientras lo hace. Al dejar que el aire salga lentamente, deje que los músculos de su cuello, de su barba y los hombros se relajen aún más mientras el aire sale lentamente por su boca.

Ahora endurezca los músculos de sus brazos y cierre con fuerza sus puños note las sensaciones de tensión y deje que se relajen lentamente, observe las sensaciones de relajación, afloje sus músculos.

Ahora ponga duros los músculos de su pecho y de su estómago, note las sensaciones de tensión y deje que se relajen lentamente. Repita el mismo ejercicio una vez más, note la tensión y deje que se relaje lentamente, tome aire profundamente y déjelo salir lentamente por la boca, cualquier sensación de tensión que haya quedado en su pecho, en su estómago, en sus brazos y en sus puños, se va desvaneciendo.

Ahora apunte con los dedos de sus pies hacia sus rodillas, levante lentamente sus piernas y preste atención a las sensaciones de tensión que se va produciendo, relaje, deje que se relajen lentamente estos músculos, regresando a su posición original. Haga una vez más el ejercicio, levante lentamente sus piernas y con los dedos de los pies orientados hacia su cuerpo, perciba la tensión que se va produciendo, y deje que los músculos se relajen lentamente.

Ahora apoye con fuerzas sus talones en el piso y aprecie las sensaciones de tensión que produce en sus piernas, deje ahora que se relajen lentamente. Realice una vez más el ejercicio, note la tensión que se va produciendo y deje que sus músculos se relajen lentamente.

Para terminar tome aire por la nariz en cinco ocasiones y déjelo salir lentamente por la boca. Mueva su cuerpo lentamente, tómese su tiempo, el ejercicio ha concluido. (Labrador, 1995)

3.1.1.2 Respiración Diafragmática.

Es recomendable que estos ejercicios sean realizados entre dos personas una para facilitar las instrucciones y tome los tiempos entre cada instrucción la persona a relajar.

Prepare su ambiente y acomódese para reducir o no tener ninguna interrupción durante aproximadamente siete minutos.

Siéntese cómodamente, con sus brazos y sus piernas extendidas, si lo considera necesario afloje su ropa (cinturón, corbata etc.), si lo prefiere cierre sus ojos o vea fijamente a un punto por arriba del nivel de sus ojos (en diez segundos) Va a empezar a relajarse a medida que avance el ejercicio, todos sus músculos comenzaran, a partir de sus pies, a aflojarse, hasta llegar a su cabeza (5 segundos) después de unos segundos, enfoque su atención en su respiración (4 segundos) respire dejando entrar el aire lenta, suave y profundamente de manera que pueda sentir cómo su estómago se va inflando (7 seg.)

Creciendo de tamaño (10 seg.) cuando deje salir el aire hágalo que dure dos veces más que el tiempo que le tomo dejarlo entrar.

Tome aire de tres a siete veces por minuto, preste atención especial a los momentos en los cuales la respiración sale y el momento en el cuál el aire entra (5 seg.). Fijese en todo lo que le sea posible acerca de su respiración, en sus músculos endurecidos, el sonido del aire y la sensación de entrar y salir, el movimiento o la inmovilidad de su pecho, alguna sensación de resequeadad o más humedad en su nariz (7 seg.), después de algunos ciclos de respiración lenta y profunda comience a fijar su atención en una palabra, en una frase, en un a imagen o en un sabor, siempre y cuando el aire vaya saliendo lentamente, palabras como: Relajarse, aflojarse, estar con serenidad y tranquilidad pueden funcionar para estos fines (5 seg.)

Use unicamente una palabra o una imagen durante todo el ejercicio (7 seg.), trate de ver a la palabra o la imagen con el “ojo de la mente” o bien, trate de escucharlo con el “oído interno” (17 seg.), algunas distracciones pueden estar presentes como sonidos, voces o pensamientos de otros lugares y otros momentos use estos distractores como un recordatorio para seguir el ejercicio y fijar su atención en su respiración lenta y profunda y también en su imagen o palabra escogida (16 seg.), algunas personas escogen un lugar agradable y cómodo, tranquilo y a medida que va avanzando en el ejercicio el lugar va siendo más claro y más cercano, continúe haciendo lo mismo por unos segundos más (13 seg.)

Tómese su tiempo y empiece a abrir los ojos (si los tenia cerrados) a mover el cuerpo, sus manos, sus pies, recuerde que esto lo debe de hacer lentamente y por último cómodamente lo que siente.(Madders, 1984)

3.1.2 Ejercicio de imaginaria.

Éste ejercicio lo puede realizar una sola persona.

Siéntese en una silla o sillón cómodamente apoyando los pies en el suelo. Coloque los brazos y las manos a su lado, déjelos caer de manera natural y suave, no violentamente. Si lo prefiere cierre sus ojos.

Ahora deje pasar el aire por su nariz y mientras lo hace, imagínese como el aire entra por su nariz y déjelo salir por la boca. Nuevamente realice el mismo ejercicio imaginándose el color del oxígeno, la

cantidad y la forma de éste y como va entrando lentamente por su nariz como si fuera un pedazo de nube, suave y ligera que entra por su nariz y llega a sus pulmones.

El oxígeno que no necesita déjelo salir, déjelo que se vaya, que vaya saliendo por sus labios, sienta el movimiento de sus labios de cómo el aire mueve el labio superior y el labio inferior.

Continúe respirando tan lento y profundamente como lo está haciendo mientras trae a su memoria el recuerdo de un lugar que le agrada, en el que se sienta seguro, sin preocupaciones, siga trayendo a su memoria los objetos que tiene (pueden ser flores, agua, plantas, árboles, nubes), también traiga los colores del lugar, visualice nítidamente la intensidad de los tonos. Vuelva a recordar los ruidos los olores, los sonidos y la temperatura, mientras sigue respirando lentamente y profundamente.

Continúe visualizando este lugar, ahora de preferencia escoja uno de los objetos de ese lugar, seleccione el que más le agrada, visualice su tamaño, su forma y su textura, su color recuerde su olor, mientras continúa respirando lentamente, nuevamente disfrute de las sensaciones que le producen estos recuerdos.

Ahora incorpórese lentamente, abra sus ojos (si los mantenía cerrados) y comente su experiencia (si está acompañado), si no lo está puede hacerlo después. (Orizaba, 1999)

3.1.3 Entrenamiento autógeno.

Las siguientes son frases para inducir a sensaciones de relajación que su cuerpo y su mente producen fácil y naturalmente.

Lea estas frases despacio con tono de voz suave y con ritmo melodioso. Repita cualquier frase que usted considere necesario. Puede estar solo o acompañado.

- 1) Me siento bastante tranquilo (a)
- 2) Estoy empezando a sentirme relajado
- 3) Siento mis pies pesados.
- 4) Siento mis tobillos, rodillas y caderas pesadas, relajadas y cómodas.
- 5) Siento mi pecho y estómago relajados y tranquilos
- 6) Siento mis manos. Brazos y hombros pesados, relajados y cómodos.
- 7) Siento mi cuello y mandíbula y frente cómodos y suaves.
- 8) Siento todo mi cuerpo pesado, cómodo y relajado

- 9) Sigo sintiendo todo mi cuerpo cómodo y relajado.
- 10) Estoy bastante relajado
- 11) Mis brazos y mis manos están pesados y calientes
- 12) Me siento bastante tranquilo.
- 13) Todo mi cuerpo está relajado. Mis manos están calientes y relajados
- 14) Mis manos están calientes
- 15) El calor está fluyendo a mis manos, están calientes
- 16) Mis manos están calientes y relajadas
- 17) Continuó sintiendo mis manos de esa manera
- 18) Siento mi cuerpo quieto, cómodo y relajado
- 19) mi mente esta tranquila
- 20) Aparto mis pensamientos, me siento tranquilo y calmado
- 21) Me concentro en mis pensamientos de tranquilidad.
- 22) En el fondo de mi mente puedo verme relajado, cómodo y tranquilo
- 23) Estoy alerta pero siento una tranquilidad interior
- 24) Mi mente está tranquila
- 25) Siento una tranquilidad interior
- 26) Sigo disfrutando de esas sensaciones
- 27) El relajamiento está por concluir. El cuerpo entero se reactiva con una respiración profunda y con las frases siguientes:
- 28) “Siento vida y energía fluyendo por”:
 - a. Mis piernas
 - b. Caderas.
 - c. Estómago
 - d. Pecho
 - e. Brazos
 - f. Manos
 - g. Cuello
 - h. y cabeza.
- 29) “La energía me hace sentir ligera y llena de vida”
- 30) Despacio y cuando lo considere oportuno muevo mi cuerpo, brazos, piernas, abra los ojos (si los tenía cerrados) y me pongo alerta.

El ejercicio ha concluido. (Schultz, 1969)

3.1.4 Escritura Autoreflexiva.

Instrucciones Generales.

Escriba por cuatro ocasiones (cada una con su tiempo límite) la experiencia más dolorosa, traumática, perturbadora o conflictiva, recientemente o pasada; especialmente aquella que nunca haya hablado con alguien o lo haya hablado superficialmente en pocas ocasiones. En estos ejercicios plasme sus emociones y sentimientos más profundos, así como las experiencias positivas que logró obtener de este suceso y las metas que se definieron a partir de ello.

Mientras escribe hágalo con confianza y seguridad que su escrito no será divulgado, no se preocupe por la ortografía, sintaxis y gramática. Si no recuerda algo por el momento espere un poco, después lo recordará.

Ejercicio "A".

En este ejercicio escriba libremente utilizando exclusivamente la primera persona del singular. (yo, mí, a mí)

Ejercicio "B".

En este ejercicio haga un escrito de su historia original en tercera persona del singular, por ejemplo: a él. ella pensó, él consideró, etc.

Ejercicio "C".

En esta ocasión plasme que consecuencias provechosas, beneficiosos útiles han dejado esta experiencia para su vida cotidiana y a partir de ello que metas se plantearía en un futuro próximo.

3.1.5 Ejercicio Físico.

Recuerde que hacer cualquier tipo de ejercicio físico debe consulta a su doctor, para que éste le realice un examen médico, él le ayudará a elaborar un programa de ejercicio más acorde a sus necesidades.

El ejercicio físico tiene una función importante en la reducción de los efectos del estrés. Esto adquiere cierto sentido cuando recordamos una vez más que estos efectos son tan sólo el resultado de la

preparación del mismo cuerpo para la acción vigorosa. Cuando no se nos permite que la acción se lleve a cabo, la energía permanece reprimida en el cuerpo, provocando tensiones y todos los demás efectos indeseables. El ejercicio físico ayuda a descargar esta energía y además ayuda a la mente a voltear hacia otras cosas y de esta manera olvidar las frustraciones y presiones que activaron al cuerpo en primer término.

Para algunas personas funciona mejor el deporte explosivo, competitivo, a menudo debido a que sus tensiones pueden ser resultado del enojo dirigido hacia otros (jefe, colegas) los cuales no pueden ser expresados. Para otros son preferibles los ejercicios rítmicos, como trotar, caminar o bailar, quizá debido a que el movimiento rítmico tiene un efecto calmante. Para otros más, la forma exacta de ejercicio es menos importante que el hecho de que lo realicen al aire libre o en compañía de sus amigos. (Cooper, 1983)

Ahora usted se preguntará ¿ qué tipo de ejercicio debo realizar?, la respuesta a esta pregunta es sencilla: Cualquier tipo de ejercicio que mantenga su pulso dentro estos niveles. El nivel varía con la edad. La manera más simple de calcularlo es restándole a su edad 190 (presión sanguínea) esto le proporciona el límite superior más allá del cual no debe permitírsele al corazón. Después réstele 20. Esto le dará el límite inferior debajo del cual hay pocos efectos sobre la salud. Cuando comience un programa de ejercicio, manténgase en el límite inferior o cerca de éste. Conforme aumente su salud al paso de las semanas, puede aproximarse al límite superior, pero no se debe rebasar. El ejercicio nunca debe llevarse más allá del punto en donde usted se sienta capaz de sostener una conversación con alguien mientras lo realiza.

Para cualquier actividad que elija, compre un contador de pulso electrónico que se adhiera a su cuerpo y le proporcione una lectura de su pulso o alternativamente, tome su pulso a intervalos regulares. Manténgase en su límite inferior hasta que su salud se haya establecido, y en ningún momento exceda el límite superior. Y si usted tiene más de 35 años o tiene alguna razón para dudar que esté en buen estado de salud, visite a su médico.

La mejor combinación es un programa de ejercicios de flexibilidad (cinco minutos al día) más un programa de ejercicios de resistencia. (20 minutos al día)

El objetivo de un buen programa de flexibilidad es flexionar o rotar cada articulación en su rango completo de movimiento al menos una vez cada sesión. Esto se hace mejor con un programa supervisado, pero si se está trabajando por sí mismo lo mejor es no exigirse demasiado. Encuentre lo

que en el yoga y el Taichi es llamado a su “límite suave”, y trabaje únicamente hasta ese límite. El aumento en la flexibilidad y la elasticidad vendrán con el tiempo.

Para los ejercicios de resistencia encuentre algo que usted pueda hacer con facilidad y en todos los climas. Una bicicleta de ejercicio o una máquina de remos son ideales, una cuerda para brincar y un espacio para realizar los ejercicios.

Cualquier tipo de ejercicios acarrea peligros, si se ejecuta con demasiado vigor muy pronto y si se conduce su pulso más allá de los límites definidos. El squash por ejemplo es demasiado vigoroso si usted no ha estado en un programa adecuado de salud preliminar y, aun en el mejor momento, incluso en el trote puede ser peligroso si se esfuerza demasiado, el choque de los miembros causado por correr sobre el pavimento en ocasiones puede conducir a problemas con los músculos y tendones de las piernas. El ciclismo evita estos problemas, pero puede tropezarse con los peligros del tránsito vehicular, pero si hay un parque o una pista de ciclismo visítela. Nadar es seguro si lo hace en una alberca supervisada apropiadamente y tiene beneficio adicional del efecto vigorizante del agua. Además es mejor para la flexibilidad que trotar o andar en bicicleta.

Para que los resultados de su ejercicio sean los deseables, es bueno recordar lo siguiente:

1. Usted no puede almacenar los efectos benéficos del ejercicio por mucho tiempo. Hombres y mujeres que fueron muy atléticos en su juventud no tienen una mayor resistencia a la enfermedad ni una mayor esperanza de vida que cualquier otro que se volvieron inactivos conforme envejecían. Por consiguiente el ejercicio necesita ser regular.
2. Para iniciar haga ejercicios diario si es posible. Una vez que se ha alcanzado un nivel deseable de su salud, se considera que tres veces por semana es suficiente para mantenerse en el nivel.
3. Cada sesión de ejercicio deberá durar un mínimo de 20 minutos. Períodos más cortos no permiten que el cuerpo produzca los cambios que constituye la salud.
4. Por encima de cierto nivel de salud, los efectos benéficos del ejercicio sobre su factor de riesgo coronario caen de manera abrupta. Veinte minutos diarios hasta que se pueda trabajar cómodamente en el límite superior del pulso para su edad, seguido de veinte minutos tres veces a la semana para mantenerse en ese límite, es tan útil que tareas prolongadas y más intensas. Correr 30 kilómetros a la semana, por ejemplo, es tan bueno como correr 160. En términos de la reducción del estrés, usted puede continuar por más de 20 minutos si se siente bien y si así lo desea, aunque existen algunas evidencias de que podemos ser adictos a las endorfinas liberadas en el torrente sanguíneo por el ejercicio excesivo (la llamada euforia del corredor)

5. Es obvio también que nunca se deberá forzar a su cuerpo. El ejercicio implica esfuerzo, pero no tiene que ser doloroso para hacerle bien. Forzarse demasiado no sólo podría ser peligroso, para la mayoría de las personas es una manera garantizada de asegurar que no mantendrá su programa de ejercicios.

3.1.6 Consumo y Eliminación de Agua.

Los efectos filológicos del estrés incluyen la deshidratación y los consecuentes espesamientos de la sangre, desnutrición de la piel, trastornos digestivos y malestares generales en el metabolismo. Una medida importante para contrarrestar la deshidratación es aumentar la digestión de líquido.

El té, el café y el alcohol son diuréticos (aumenta el ritmo en el cual se eliminan el líquido), que no ayudan. En su lugar debe tomarse agua pura o jugo de frutas naturales no endulzados. Los expertos sugieren que cuando alguien se encuentre estresado debe tomarse alrededor de dos litros o más todos los días, además del líquido que se obtiene de los alimentos, la leche en los cereales y en las bebidas. Esto significa 8 vasos de agua. El cuerpo está constituido aproximadamente de un 90% de agua y algunos de los efectos visibles del envejecimientos son simplemente por deshidratación. No bebemos suficiente agua, aún cuando no estamos estresados, para poderse ver y sentir en completa salud.

El agua tiene un efecto tónico tanto fuera como dentro del cuerpo. Una ducha ayuda a aliviar al estrés parcialmente debido a que las gotas incrementan los iones negativos en el aire que se respira. Además la sensación del agua en la piel tiene un efecto sedante en sí mismo. Una ducha de agua fría es mejor que la caliente, exceptuando que la primera se haga en la noche.

Por último se hacen algunas recomendaciones para manejar el estrés:

Placer (Útil para los niños, jóvenes y personas con mucha imaginación)

- Cierre los ojos, suelte los músculos. Sienta como pesan.
- Piense en un episodio agradable
- revívalo con todo detalle: olores, sensaciones, sonido etc.
- Tómese su tiempo hasta volver a vivir el placer que originalmente le provocó.

Bostezo. (no recomendable para fumadores y personas con dificultades respiratorias)

- Cierre los ojos. Aspire contando hasta diez (o el tiempo que se crea apropiado)
- Sienta el aire como pasa por la nariz y garganta.

- Sienta como su estómago se infla
- suspire fuertemente
- Haga con la nariz y la boca los movimientos que hace cuando bosteza
- El bostezo viene naturalmente.
- No lo reprima, al contrario, amplíe los movimientos como lo hacen los perros o los niños.

Imaginación. (recomendable para niños y personas creativas)

- Elija un objeto de la habitación en el que se encuentre. Observe su forma, su consistencia , su olor, su temperatura etc.
- ¿ Para qué sirve?
- que funciones lógicas e ilógicas podría cumplir
- ¿Cómo se podría jugar con ese objeto?

Descargar la cólera. (ejecutarla sólo con la supervisión profesional)

- Cierre los ojos, aíslese en calma.
- Afloje su cuello volviendo la cabeza de izquierda a derechas varias veces seguidas.
- Expire a fondo
- Cuente hasta cinco. Aspire por la nariz contando hasta ocho (el tiempo puede variar dependiendo de cada persona)
- Haga una mueca horrible.
- Descontraiga o afloje el rostro
- Contráigase como si se tuviera que levantar pesas, con la espiración bloqueada.
- Relájese, sople y sonría varias veces.
- Tome conciencia de la calma que acaba de experimentar.

CAPITULO IV.

CONCLUSIONES.

A partir de la revisión teórica se puede concluir que el trabajo donde se pone en acción el esfuerzo físico y mental del trabajador tiene consecuencias directas en su salud física e integridad mental.

Se analizó que el trabajador se enfrenta a diverso estresores, tales como los que están relacionados con el proceso de trabajo: la monotonía, la presión del tiempo, el trabajo repetitivo, las demandas exageradas de trabajo, los problemas técnicos, la ambigüedad en un puesto etc. También se encuentran los relacionados con las condiciones de trabajo: las exigencias de trabajo y los riesgos de trabajo; duración e intensificación de la jornada de trabajo, la supervisión, la ambigüedad, desempeño, contenido de la tarea, contaminantes, iluminación, ruido entre otros todos estos estresores son elementos potencialmente nocivos para la salud del individuo.

El cómo determinado estresor llega a afectar al individuo depende de la personalidad de cada individuo, ya que la personalidad juega un papel importante debido a que se constituye en una categoría mediadora entre las condiciones de trabajo y los daños a la integridad mental del individuo.

Por lo que los factores psicosociales estresantes que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden cambios físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores reaccionan entre sí y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física e integridad mental de los trabajadores.

Cualquier actividad es susceptible de producir una situación de estrés. El trabajo central de esta investigación se relacionó el entorno laboral en la que se encuentra inmerso el individuo, sobre la severidad y consecuencias que el estrés causa en la vida del sujeto no solo en lo laboral sino también de todas y cada una de sus relaciones Inter. e intra- personales.

Se pudo analizar bibliográficamente, que el desarrollo del estrés en el individuo va a depender de las situaciones individuales, tipos de personalidad, niveles de necesidad, apoyo social, autoestima y el estilo de enfrentamiento.

El individuo se encuentra actualmente en un campo laboral más demandante, debido a la aceleración del desarrollo de nuevos productos informáticos que son uno de los mayores cambios que introducen

las nuevas tecnologías y aparecen cambios en el entorno laboral del trabajador que afectan de manera diferencial su estado de salud.

La sociedad todavía no ha comenzado del todo a prestar atención a la importancia que tiene el estrés en la salud pública y en el impacto económico que ejerce en la producción .

La Organización Internacional del Trabajo (1986) plantea que la lucha contra el estrés en el trabajo será uno de los grandes empeños que deberán acometer tanto los gobiernos como los empleadores y los sindicatos en los próximos años. Las empresas que probablemente tengan éxito serán las que ayuden a los trabajadores hacer frente al estrés y recondicionen el lugar de trabajo para adaptarlo mejor a las aptitudes y aspiraciones humanas.

Vemos que a pesar de los intentos de estudiar el tema, todavía hay mucho que estudiar acerca del estrés relacionado con el trabajo, hay estudios que en su gran mayoría son hechas en el extranjero y no cuentan con una adecuación en nuestra sociedad mexicana en ningún sentido, por lo cual es necesario que se investigue lo más actual o novedoso, sino que se logre adecuar dicha información a nuestro contexto social. Especialmente enfocado hacia el mejoramiento del estrés y trabajo.

El presente documento pretende contribuir a identificar cuáles son las situaciones de estrés que más afectan al trabajador, y algunas maneras para disminuirlo.

La idea es que si los individuos y las organizaciones cobran mayor conciencia de los estresores que operan en el trabajo y desarrollan planes para afrontarlos, no sólo aumentarán la eficiencia organizacional sino como ya se mencionó la calidad de vida de quienes pertenecen a tales organizaciones.

Desgraciadamente esto no sucede con la mayoría de los trabajadores: para ellos, el ambiente de trabajo contiene numerosas fuentes de tensión, ansiedad, frustración y conflicto. En lugar de brindar satisfacción, es frecuente fuente de insatisfacción y en lugar de contribuir a su crecimiento lo inhibe. En lugar de respetar su salud, sirve como catalizador para los problemas de su salud física y a su integridad mental.

Por estas razones el manejo del estrés es de importancia, es una variable en la que las organizaciones no pueden darse el lujo de pasar por alto.

Para sobreponerse a la presión y sobrevivir, las organizaciones ya no pueden seguir dependiendo sólo de un puñado de ejecutivos motivados. Deben de considerar a todos sus trabajadores en el mismo plano que cuando se refieren al estrés puesto que a cualquier nivel, el estrés afecta el desempeño y el bienestar del individuo. De ahí que en este material se exponga diversos métodos y técnicas para el manejo del estrés. Estas técnicas pretenden que los empleados aprendan a manejar el estrés, y que los ejecutivos participen en forma activa en el acondicionamiento de la organización para que esté mejor preparada a enfrentar los problemas. Pero lo más importante, es que garantice un ambiente en el cual el estrés se considera como una de las preocupaciones prioritarias para la administración.

Se pueden incluir cursos y seminarios de capacitación, talleres en equipo, una fuente profesional de asesoría individual a disposición de quien la necesite, trasmitan las oportunidades para que las personas aprendan y practiquen hábitos sanos. Las organizaciones sólo logran el éxito a través del personal que la integra y ese éxito se acrecienta cuando cuenta con los medios para lograr que las exigencias funcionen a favor de su personal y en su contra.

Cualquier empresa que se preocupe por desarrollar a su personal y sus grupos de trabajo, dedique los recursos pertinentes a un diseño empresarial, estará incrementando su grado de preparación y de adaptabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acevedo, M (1995- 2000) Estrés y productividad: Una mirada integradora. [http:// www.mundomed.net/cibergo/henrytoc/doc.shtml](http://www.mundomed.net/cibergo/henrytoc/doc.shtml).
- Aduna, F (2001) "Los recursos humanos. El afrontamiento de los eventos del estrés". Gestión y estrategias, UAM Azcapozalco. Enero- Junio No. 19
- Aguayo F. y Lama J. (1998) Estrés ocupacional: Una perspectiva ergonómica y su protección en el diseño organizacional [http:// www.tid.es/ presencia/boletín/bole18/art004.htm](http://www.tid.es/presencia/boletín/bole18/art004.htm)
- Almirall P, (1987) Efectos negativos de las cargas de trabajo. Instituto de medicina del trabajo: La Habana.
- Arriaga M. (1989) El Proceso de Trabajo en México. Cuaderno: Teorías y Sociedad. UAM. Iztapalapa.
- Basaglia, F. (1978) Segregación y control social en la salud de los trabajadores. Aportes para una política de la salud, México: Nueva Imagen.
- Benavides, G; Ruiz C. (1997.) Salud Laboral. Conceptos y Técnicas para la Producción de Riesgos Laborales. Barcelona.
- Braverman, H (1981) Trabajo y Capital monopolista, Nuestro Tiempo: México.
- Bravo, M.. Estrés. "Desarrollo Histórico del Concepto y Aspectos Somáticos". Revista Interamericana de Psicología. Vol. 22 No. 1 pp. 23-25.
- Breilh ,J.(1997) Trabajo Hospitalario, Estrés y Sufrimiento Mental. Centro de Estudios y Asesorías en la salud. Escuela de la Salud Pública; Roca: Quito
- Buendía, J. (1993) Estrés y Psicopatología, Pirámide: Madrid.
- Bunge, M. (1982) El problema mente- cerebro. Un enfoque psicobiológico, Tecnos: España
- Caballero. C, Galvan. L (2002) Estrés y clima organizacional en el caso de una institución de asistencia social. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM.
- Cakir A. (1979) Visual display terminals. Chichester: Nueva York.
- Campos, C. y Meza, M. (1990) Salud Mental y Trabajo: El estrés Ocupacional en las enfermeras de los hospitales Calderon-Guardia. San Juan de Dios y México 1985-1990. Tesis de Maestría, Universidad de Costa Rica. Facultad de Medicina Y Escuela de Enfermería.
- Caplan R. Y French (1975) Demanda laboral y Salud del trabajador. Efectos y diferencias ocupacional. Washintogton, Departamento de salud de Estados Unidos.
- Castejon R (1997) Práctica de economía laboral . 2ed. UNED.
- Cooper C. (1983)"Estrés ocupacional". Revista de Medicina Ocupacional . Vol. 25 No. 12, PP. 889-894.

- Cooper G. Y Marsall, J (1976) "Occupational sources of stress". Journal of Occupational psychology xlix p. 12.
- Cox. Trabajo repetitivo en Cooper (1980) Estrés en el trabajo. Chichester: New York.
- Cueli J. (1982) Teoría de la personalidad Trillas: México.
- Cuellar R, Noriega M , Villegas J. y Franco G (1995). Salud de los Trabajadores Heterogeneidad Industrial y la Salud en México: Estudio de caso . Vol: 3 pp. 43-50.
- Davidson, M. y Veno C. (1980) Estrés en policías en: Cooper y Marsall. Collar Blanco y estrés profesional. John Wiley : Londres.
- Dejour C., (1990) Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Humanitas: Buenos Aires.
- Domínguez, B. (1996) Los Síndromes de la Respuesta al Estrés; del estrés simple al estrés postramautico, en Proyecto PAPIME- UNAM Facultad de Psicología México.
- Father N. (1992) Expentancy value. Teory and unemployment effets, journal of ocupational and organizational. Psychology Vol. 6 No.2 1992. PP 315-330.
- Frankenhaeuser (1989) " A biopsychosocial aproach to work life issues" International journal of health services. Vol. 19 No. 4.
- Friedman y Roseman (1981) Estrés y salud. Raven press: Nueva York.
- Frone, M. (1990) "Intolerancia a la ambigüedad" Revista de conducta organizacional. Vol. II pp. 309-320.
- Garvey, J. (1993) Relationship of life stress and body conciensusness to hipervigilant desicion making. Jorurnal of personality and social psychology. Vol. 64 No. 2 pp. 267- 273.
- Gunnarsson, E. Y Ostberg, O. (1977) Estrés y trabajo, Noriega: Estocolmo.
- Gómez G.(1986) Salud y Trabajo. Ciencia y Sociedad: México. ENEP Zaragoza.
- Handy (1978) The Family help or hen drance? Stress at work. Ing. Nueva York.
- Huerta L. (1995) Proceso de Trabajo y su relación con la Salud Mental. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, UNAM.
- Ivancevich, J y Mattenson M. (1989) Estrés y Trabajo. Trillas: México.
- Jervis (1979) Manual critico de Psiquiatría, Anagrama: Barcelona.
- Johansson G. (1989) Job demands and stress reactions in repetitive and unevenful monotony at work intenational jornal of health services 19(2): 365-377.
- Jones G. (1991) "Sujetive underemployment and psychology social stress". The Role of Perceveid social and supervisor support. The jornal of psychology vol. 132 N .1.

- Kawakami (1992) "Effects of job stress on occurrence of mayor depression in japanese industry a case control". Journal occupational medicine Vol. 32 No.8
- Kasl , S. Contribución epidemiológica para un estudio de estrés laboral en Cooper, C y Payne, R (1979) estrés y trabajo. Chichester: Nueva York.
- Kroes, W.H (1974) Estrés laboral, Revista de Medicina Laboral, Vol. 16, num. 10, Págs. 659-661.
- Labrador, F. (1995) Manual de técnicas de relajación y terapias de la conducta. Pirámide: Madrid.
- Langer T. (1963) Childhood broken homes in life stress and mental health. The press glecoe.
- Laurell C. (1991) Trabajo y Salud. Estado del conocimiento en : Debates en medicina social .Serie de desarrollo de recursos humanos: Quito
- Laurell C. Marquez M, (1983) El desgaste obrero en México Era: México.
- Lazarus y Folkman (1986) Estrés y procesos cognitivos. Martínez y Roca: Barcelona
- López, C. (1999) Salud laboral El modelo obrero en la investigación de la salud de los trabajadores. Paltex: Washington.
- Madders, J (1984) Estrés y Relajación. Fondo de cultura: México
- Matrajt M. (1994) Estudios en la Salud Mental Ocupacional. Taller Abierto: México.
- Margolis B. (1974) El lado humano en la prevención de accidentes. Manual Moderno: México.
- Martínez S. (1997).El Proceso de Trabajo y la Integridad Mental de los Obreros. División de Ciencias Biológicas y de la Salud, UAM Xochimilco.
- Marx C. (1894) El Capital. Ed. XXI: México.
- Marx C. (1894) El Capital. Ed. Anaya editores: México.
- Meichenbaum D. (1987) Manual de prevención y reducción al estrés. Roca: Bilbao.
- Muton A, (1990)"Job relocation, stress and family". Journal of organizational behavior. Vol. 11 , pp. 401-406
- Montes de Oca (1997) "Estrés. Burnout y drogodependencia: Una propuesta preventiva" Psiquis 18(3) pp. 105-114.
- Neffa C. (1982) Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de trabajo. Trillas: México.
- Neffa. C. (1987) ¿Qué son las condiciones y el medio ambiente de trabajo? Humanitas: Buenos Aires.
- Noriega M. (1989) En defensa de la salud en el trabajo. Situum: México pp. 5-10
- Noriega M. (1993) Organización laboral, exigencias y enfermedad en : Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex: Washington . Salud y sociedad 2000 (3) Organización panamericana de la salud.

- Noriega M. Villegas (1993) "La investigación participante en la salud laboral" Revista de salud No. 23
- Ocampo M. (1996) Eustres y desempeño laboral. Tesis. Facultad de Psicología. UNAM.
- Olamedi E. (1996) Un recorrido Bibliográfico sobre la relación estrés y trabajo. Tesis de Maestría: UAM Xochimilco.
- Organización Internacional del Trabajo (1986). Factores Psicosociales en el Trabajo. Naturaleza, Incidencia y prevención. Serie de Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo.
- Orizaba, T. (1999) Entrenamiento para el control de la ansiedad y el mejoramiento del rendimiento académico escolar. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología UNAM.
- Ortega, J (1999) Estrés y trabajo, [http:// medspain.com/n3-feb99/stress.htm](http://medspain.com/n3-feb99/stress.htm).
- Palloix C, (1980) El proceso de producción y la crisis del capitalismo. Blume.
- Peiró J. (1993) Desencadenante del estrés, laboral. Eudema: Madrid.
- Ramírez V. (1994) Propuesta para reducir el estrés en las organizaciones laborales. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología. UNAM.
- Ramos M . A (2001) Estrés en el desempeño laboral. Diagnostico y técnicas de intervención. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología de la UNAM.
- Raven H: (1981), La persona en grupos. Continental: España
- Robbins S. (1991) Conducta Organizacional. Conceptos y contradicciones
- Rodríguez R (2001) Propuesta para Controlar el Estrés en el Ambiente Laboral. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología. UNAM.
- Romero, O. "Poder, afiliación, estrés, estado general de salud". Revista interamericana de Psicología. Vol. 10 No. 2 1991 PP.93-97.
- Sánchez M. (1997) Propuesta del manejo del estrés para incrementar la productividad en las organizaciones. Tesis de Facultad de Psicología. UNAM.
- Schaarschmidt ,U. De Prado.(1978) Introducción a la psicología del trabajo. Facultad de Psicología, La Habana Cuba.
- Shaw, M. (1995) Dinámica de grupos. Barcelona: Herder.
- Schultz J (1969) El entrenamiento autogeno. Científica medica: Barcelona.
- Shultz, D. (1985) Psicología industrial. Mc Graw – Hill: México
- Seyle H., (1981) Introducción en estrés y salud. Raven press: Nueva York.
- Silva, R. y Zamudio, C. (1994) Propuesta para reducir el estrés en las organizaciones laborales. Tesis Licenciatura de la Facultad de Psicología , UNAM.

Slipak, O (1999) Estrés laboral (en Internet) <http://www.Drwebsa.Com.Ar/aap/alcmeon/a19-03.htm>.

Stewart (1996) Estrés ocupacional. Publishing company: Massachusets .

Valdez (1985) Psicología y estrés. Martínez y Roca: España.

Vazquez, Y. (2001) Perfiles de estrés y satisfacción laboral en jerarquías organizacionales. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología de la UNAM.

Villavicencio, M. (2003) Técnicas de relajación para el control del estrés. Basado en la teoría instruccional de Gagne. Tesis de Licenciatura de la Facultad de Psicología de la UNAM.

Witkin- Lanoil. P. D (1991) El estrés de la mujer. Grijalbo. Barcelona. Wilson B. "Us bussines sufer from work place trauma personnel journal vol.70 j ul/dec . pp. 47-60

ANEXOS

ANEXO 1.

CUESTIONARIO DE ESTRÉS DE LA OIT- OMS (CEOIT)

Para cada reactivo de la encuesta. Indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. Algunos de los reactivos pertenecen a la organización y otros a su grupo de trabajo. Por cada uno anote el número que mejor describa la frecuencia con la que la condición descrita es la fuente de estrés para la persona.

Anote 1 si la condición nunca es fuente de estrés

Anote 2 si la condición raras veces es una fuente de estrés

Anote 3 si la condición ocasionalmente es una fuente de estrés

Anote 4 si la condición algunas veces es fuente de estrés

Anote 5 si la condición frecuentemente es una fuente de estrés

Anote 6 si la condición generalmente es una fuente de estrés

Anote 7 si la condición siempre es fuente de estrés

1. () La gente no comprende la misión y metas de la organización.
2. () La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado
3. () No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.
4. () El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
5. () Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes
6. () Mi supervisor no me respeta.
7. () No soy parte de un grupo de trabajo.
8. () Mi equipo no respalda mis metas profesionales
9. () Mi equipo de trabajo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización
10. () La estrategia de la organización no es comprendida
11. () Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
12. () Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo
13. () Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
14. () No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo
15. () No se tiene derecho a un espacio de trabajo
16. () La estructura formal tiene demasiado papeleo
17. () Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo
18. () Mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado

- 19 () Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas
- 20 () La organización carece de dirección y objetivo
- 21. () Mi equipo me presiona demasiado.
- 22. () Me siento incómodo al trabajar con los miembros de otras unidades de trabajo.
- 23. () Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario
- 24. () La cadena de mando no se respeta
- 25. () no se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia

ANEXO 2

Identificando Las Fuentes Del Estrés.

Según Ivancevich y Mattenson (1989) la siguiente lista de verificación puede ayudarle a identificar las fuentes de su estado de estrés. Considere cada una cuidadosamente e indique la casilla lo apremiante que es para usted en esta escala:

- 1 = nunca
- 2 = pocas veces
- 3 = algunas veces
- 4 = Con frecuencia.
- 5 = Siempre.

Preguntas

1. No tengo claro cuáles son mis prioridades en el trabajo.
2. Las exigencias que otros manifiestan sobre mi tiempo en el trabajo no pueden ser satisfechas.
3. Problemas de salud u otros ocupan mi mente todos los días.
4. Se me exige demasiado.
5. Temo que no estoy bien calificado para el puesto que ocupa en actualidad.
6. Me preocupa la eficacia de algunas personas de las cuales debo depender.
7. Hay pocas posibilidades de que la empresa llegue a ser lo que yo quiera que sea.
8. Nunca parece tener tiempo para terminar lo que comienzo.
9. Debo trabajar en condiciones en que no puede rendir al máximo.
10. Tengo demasiado que hacer y muy poco tiempo para hacerlo.
11. Conozco del apoyo que se necesita en casa.
12. A menudo no puedo confiar en la lealtad de empleados clave.
13. El temor al fracaso está constantemente en mi mente.
14. Mantengo una relación inadecuada con algunas personas con quienes debo trabajar regularmente.
15. Me interrumpen demasiado.
16. Siento presión en casa respecto de mis horas de trabajo.
17. Me paso el tiempo resolviendo problemas, en vez de llevar mi plan a cabo.
18. Mi empresa está continuamente amenazando por problemas económicos.

19. No tengo oportunidad de usar mi conocimiento y destreza especiales en mi trabajo

20. Parece que siempre me estoy pasando de una fecha prevista a otra.

Sume el número que escribió en cada una de las preguntas.

Calificaciones.

90-100 estrés severo, tiempo de cambiar; 80-90, estrés peligroso, cambie ahora, 70-80, estrés moderada, cambios necesarios; 60- 70 estrés anormal, cambie pronto; 50-60 estrés normal, cambie selectivamente, menos de 50, el estrés no deberá constituir un factor de su eficacia.

Prioridades.

Conforme usted estudia cada punto de estas listas de verificación, vendrán a la mente razones específicas por su respuesta, nombres de personas, acontecimientos, circunstancias y problemas. La clave del manejo del estrés estriba en su capacidad para ir más allá de estas negativas.

Coloque los factores estresantes en lista, por orden de severidad. Pruebe tres o cuatro grupos de cinco puntos cada uno. Dé una calificación de "A" a los cinco que usted considere que les están causando el mayor estrés, "B" a los cinco factores que siguen en importancia, y así sucesivamente.

Las Barreras.

Ahora está listo para pensar sobre las barreras al progreso. Supongamos que colocó presiones de tiempo (como puntos 2,4,6,8,10,15, 16,17 y 20) en su grupo "A". Conteste estas preguntas acerca de cada punto ¿Por qué es esto importante? ¿Cuáles son las causas? ¿Puedo resolverlo solo? ¿Si no, quién puede ayudarme? ¿Qué debo hacer primero? ¿Cuándo comenzaré? ¿Cómo monitorear el progreso?

Enfoque las Consecuencias Positivas.

Convéncase de que puede aprovechar el acontecimiento estresante en su desarrollo personal. Por ejemplo: "Ahora me doy cuenta de que no debo caer en una situación de éstas con mi jefe otra vez". Esto no sólo le ayudará a crecer, sino que reducirá los efectos secundarios del estrés.

No Espere Demasiado.

Si el estrés es demasiado fuerte como para molestarle, comience a estructurar un nuevo programa de entrenamiento anti- estrés.

Hágase Cargo.

Póngase a sí mismo en una situación en que pueda desviar o poner fin al factor estresante. Casi con certeza se sentirá usted menos estresado después de hacer eso.

Felicítese a sí Mismo.

Cuando usted le ha hecho frente a un acontecimiento estresante y lo ha vencido tome el crédito. No sólo ha controlado su destreza sino que ahora puede hacerle frente a otros factores estresantes con más confianza. Esta nueva confianza en sí mismo le ayudará a hacer frente eficazmente a los factores estresantes conforme surjan y sacará provecho de ellos.

Haciendo que Funcione.

¿Cómo hacer que su plan funcione? Para hacer frente a cada factor estresante adecuadamente, usted deberá evaluar su frecuencia, su severidad y su efecto para poner su análisis en foco, usted deberá anotar y rastrear sus compromisos referentes a la acción.

Una vez que el estrés causado por un factor estresante en particular haya sido eliminado o controlada, encárguese de los otros que ha identificado en el orden de su prioridad.

ANEXO 3.

Escala del Estrés de la Vida profesional. (Ivancevich y Mattenson, 1989)

1. Dos personas que lo conocen bien están hablando de usted ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es más probable que se usen?

- a) "x es muy positivo (nada parece molestarlo demasiado)"
- b) "x es una gran persona, pero debes tener cuidado con lo que dices a veces"
- c) "algo parece estar mal en la vida de x"
- d) "Encuentro a x malhumorado y voluble"
- f) "Cuanto menos veo a x es mejor"

2. ¿Cuáles de las características son comunes en su vida?

- a) Siente que rara vez puede hacer algo bien
- b) Sensaciones de estar acosado, atrapado acorralado
- c) Ingestión
- d) Falta de apetito
- e) Dificultar para dormir en la noche
- f) Ataques de mareos o de palpitaciones
- g) Sudor sin ejercicio ni temperatura elevada
- h) Pánico cuando está en una multitud o en espacios cerrados
- i) Cansancio o falta de energía
- j) Desesperación
- k) Debilidad o sensaciones de nauseas
- l) Irritación extrema por causas pequeñas.

3. Es usted más o menos optimista de lo que solía ser (o continua casi igual)?

- a) Si.
- b) No.

4. ¿Disfruta viendo los deportes?

- a) Si.
- b) No

5. ¿Puede levantarse tarde los fines de semana, si lo desea, sin sentirse culpable?

- a) Si.
- b) No

6. Dentro de los límites personales y profesionales razonables ¿Puede decir lo que piensa ?

- a) su jefe
- b) sus colegas
- c) los integrantes de su familia

7. Por lo general ¿quien parece tomar las decisiones importantes en su vida

- a) usted mismo
- b) alguien más

8. Cuando es criticado por sus superiores en el trabajo, por lo regular se siente

- a) muy enojado b) moderadamente enfadado c) ligeramente enfadado
9. ¿Termina el día de labores sintiéndose satisfecho con lo que ha logrado?
a) con frecuencia b) algunas veces c) solo en ocasiones
10. ¿La mayor parte del tiempo siente que tiene conflictos no resueltos con sus colegas?
a) con frecuencia b) algunas veces c) solo en ocasiones
11. ¿La cantidad de trabajo que tiene excede la cantidad de tiempo disponible?
a) habitualmente b) algunas veces c) sólo muy ocasionalmente
12. ¿Tiene idea clara de lo que espera profesionalmente de usted:
a) la mayoría de veces b) algunas veces c) casi nunca
13. ¿Diría generalmente tiene tiempo suficiente para dedicarlo a usted mismo?
a) la mayoría de veces b) algunas veces c) casi nunca
14. Si desea discutir sus problemas con alguien ¿encuentra por lo regular a alguien comprensivo?
a) la mayoría de veces b) algunas veces c) casi nunca
15. ¿Esta usted razonablemente encaminado hacia el logro de sus principales objetivos en la vida?
a) la mayoría de veces b) algunas veces c) casi nunca
16. ¿Se aburre en el trabajo?
a) con frecuencia b) algunas veces c) casi nunca
17. Espera con ansia ir al trabajo
a) la mayoría de los días b) algunos días c) casi nunca
18. ¿Siente que es valorado adecuadamente por sus capacidades y su compromiso en el trabajo?
a) la mayoría de veces b) algunas veces c) casi nunca
19. ¿Se siente adecuadamente recompensado (en términos de posición y ascenso) por sus capacidades y compromiso en el trabajo?
20. ¿Siente que sus superiores?
a) dificultan activamente su trabajo b) lo ayudan activamente en su trabajo
21. Si hace diez años hubiera sido capaz de ver su desempeño profesional como ahora, se hubiera visto a sí mismo como:
a) excediendo sus expectativas b) cumpliendo sus expectativas c) no alcanzando sus expectativas.
22. Si tuviera que calificar cuanto se agrada a sí mismo en una escala de 5 (más agradable a 1 (menos agradable) ¿cuál sería su calificación?

Clave de evaluación para la escala de estrés de la vida profesional.

1. a) 0, b) 1 c)2, d) 3 e)4
2. Califique 1 por cada respuesta "sí"

3. Califique 0 por más optimista, 1 para casi igual, 2 menos optimista.
4. Califique 0 para “sí”, 1 para “no”
5. Califique 0 para “sí”, 1 para “no”
6. Califique 0 para “sí”, 1 para “no”
7. Califique 0 para usted mismo, 1 para alguien
8. Califique 2 para muy enfadado, 1 moderadamente enfadado 0 para ligeramente enfadado.
9. Califique 0 con frecuencia, 1 para algunas veces, 2 para ocasionalmente
10. Califique 0 para no, 1 para sí.
11. Califique 2 para habitualmente, 1 para algunas veces, 0 para ocasionalmente
12. Califique 0 para la mayoría de veces, 1 para algunas veces, 2 para casi nunca
13. Califique 0 para “sí”, 1 para “no”
14. Califique 0 para “sí”, 1 para “no”
15. Califique 0 para “sí”, 1 para “no”
16. Califique 2 para con frecuencia, 1 para algunas veces, 0 para muy raramente
17. Califique 0 para la mayoría de los días, 1 para algunos días, 2 para casi nunca.
18. Califique 0 para “sí”, 1 para “no”
19. Califique 0 para “sí”, 1 para “no”.
20. Califique 1 para a), 0 para b)
21. Califique 0 para excediendo su expectativa, 1 para cumpliendo sus expectativas, 2 para no alcanzando sus expectativas.
22. Califique 0 para “5”, 1 para “4” y así sucesivamente hasta llegar a 4 para “1”

Cómo interpretar su calificación.

Las calificaciones en las escalas del estrés deben ser interpretadas cautelosamente. Existen muchas variables que están fuera del panorama de estas escalas, que influyen en la manera en que percibimos y manejamos nuestro estrés, de modo que dos personas con las mismas calificaciones pueden sentir que se encuentran bajo niveles bastante diferentes de tensión. No obstante tomadas como guía, estas escalas pueden proporcionar alguna información útil, sumando los resultados.

0 al 15 El estrés no es un problema en su vida. Esto no significa que se tenga un estrés insuficiente para mantenerlo ocupado y satisfecho. La escala solo esta diseñada para evaluar respuestas indeseables ante el estrés.

16 al 30 Este es un rango moderado de estrés para una persona profesional ocupado. Sin embargo vale la pena ver la manera en que se pueda reducir razonablemente.

31 a 45 el estrés es claramente un problema y la necesidad de una acción correctiva es evidente. Mientras más trabaje bajo este nivel de estrés, a menudo será más difícil hacer algo al respecto.

45 a 60 en estos niveles de estrés es un problema mayor y debe hacerse algo sin demora. Usted quizá esté cerca de la fase de agotamiento en el síndrome de adaptación general. La presión debe ser aliviada inmediatamente.

ANEXO 4.

NORMAS CLÍNICAS PARA PERFIL PSICOFISIOLÓGICO DEL ESTRÉS

FICHA DE IDENTIFICACIÓN.

Nombre: _____

Domicilio: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Grado Escolar: _____

Registro Inicial.

Registro Final:

Mano dominante: Izq. Der.

Izq. Der.

Temperatura: _____

EMG: _____

DATOS CLÍNICOS _____

Tipo de ejercicio	Temperatura		Periférica	Diferencia
	inicial	Final		
Relajación Muscular Progresiva				
Imagineria.				
Respiración Diafragmática				
Entrenamiento Autógeno				
Escritura Auto reflexiva				
Ejercicio físico (presión arterial)				